

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS

By BERNADA NDRURU

14
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS**

S K R I P S I



Oleh:

BERNADA NDRURU
NIM. 2330038

76
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

ABSTRAK

Ndruru, Bernada. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Skripsi. Pembimbing (1) Fatolosa Hulu, S.E.,M.M

Pentingnya kompensasi bagi pegawai, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari instansi tempat bekerja maka kesejahteraan pun meningkat. Pada penelitian ini diketahui bahwa adanya fenomena masalah yang sedang terjadi sehingga perlu memberikan perhatian kepada pemberian kompensasi seperti motivasi kerja mengalami penurunan, disiplin kehadiran juga menurun dan target pekerjaan tidak tercapai sesuai harapan. Maka peneliti melakukan tindakan dengan fokus pada kompensasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai seperti gaji, tunjangan, dan insentif dapatkah mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan SPSS untuk mengetahui seberapa besar pengaruh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias yaitu dimana uji variabel X dan Y dinyatakan valid oleh karena hasil r hitung 0,742 lebih besar dari r tabel yakni 0,361. Selain itu, besar kompensasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 6,42 dengan kriteria baik. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 7,24 dengan kriteria baik. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja pegawai. Temuan ini menyarankan bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : kompensasi, kinerja, pegawai, pengaruh.

ABSTRACT

Ndruru, Bernada. The Influence of Compensation on Employee Performance at the Nias Regency Public Housing and Settlement Area Service. Thesis. Supervisor (1) Fatolosa Hulu, S.E., M.M

The importance of compensation for employees greatly influences their behavior and performance. The higher the compensation an employee receives from the agency where they work, the greater their welfare. This motivates employees to carry out the work responsibilities given and also the compensation received is low, so employee welfare is reduced and results in decrease morale at work so that this causes the work program not to be achieved well. The purpose of this research is to find out whether there is an influence of compensation on employee performance, such as salary, allowances and incentives, which can influence employee performance in carrying out the assigned tasks. This research uses quantitative methods with data analysis techniques using SPSS to find out how big the influence is. The sample in this study was 30 respondents, namely all employees in the Nias Regency Public Housing and Settlement Area Service. The results of the research show that there is an influence of compensation on employee performance at the Nias Regency Public Housing and Settlement Area Service, namely that the test for variables X and Y is declared valid because the calculated r result is 0.742 which is greater than the r table, namely 0.361. Apart from that, the amount of compensation in the Nias Regency Public Housing and Settlement Area Service obtained an average of 6.42 respondents' answers with good criteria. The performance of employees at the Nias Regency Public Housing and Settlement Area Service obtained an average respondent answer of 7.24 with good criteria. Thus compensation has a significant influence on performance. This means that compensation has a competitive effect on performance so that it can increase employee motivation and work results. These findings suggest that effective compensation management is key to improving overall individual and organizational performance

Key words: compensation, performance, employees, influence.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, peneliti panjatkan kepada Tuhan, atas segala berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti benar-benar membutuhkan ketelitian penulisan sehingga sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Selain itu, peneliti juga mengalami kendala khususnya dalam mendapatkan buku-buku referensi untuk mendukung topik dan dengan pertolongan Tuhan dan juga bantuan dari beberapa pihak, peneliti akhirnya dapat memperoleh referensi tersebut.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si., selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idarni Harefa , S.E.,M.E., selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Fatosola Hulu, S.E.,M.M., sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan skripsi ini sehingga menjadi semakin sempurna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan Civitas Akademika Universitas Nias yang telah membekali ilmu dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
6. Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias beserta pegawai yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah bersusah payah memberi dukungan doa, moril, maupun materil yang sangat dibutuhkan peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan baik dari segi bahasa dan juga cara penulisan. Untuk itu saran kritik yang sifatnya membangun akan sangat berharga kepada peneliti.

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, September 2024

Peneliti,

BERNADA NDRURU
NIM. 2330038

DAFTAR ISI

		Halaman
KATA PENGANTAR.....		54
DAFTAR ISI.....		iii
DAFTAR GAMBAR.....		iv
10 DAFTAR TABEL.....		v
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang.....	1
	1.2 Identifikasi Masalah.....	4
	1.3 Batasan Masalah.....	4
	1.4 Rumusan Masalah.....	4
	1.5 Tujuan Penelitian.....	5
	1.6 Manfaat Penelitian.....	5
	1.6.1 Manfaat Teoritis.....	5
	1.6.2 Manfaat Praktis.....	6
	1.7 Defenisi Operasional.....	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA.....	8
	2.1 Kompensasi.....	8
	2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	8
	2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
	2.1.3 31 is-Jenis Kompensasi.....	11
	2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
	2.1.5 Indikator Kompensasi.....	14
	21 2.2 Kinerja.....	14
	2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
	2.2.2 Penilaian Kinerja.....	16
	2.2.3 Karakteristik Kinerja.....	17
	2.2.4 Faktor-Fa 23 r Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
	2.2.5 Indikator Kinerja.....	20
	2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
	5 4 2.4 Kerangka Pemikiran.....	25
	2.5 Hipotesis.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN.....	27
	3.1 Jenis Penelitian.....	27
	3.2 Populasi dan Sampel.....	28
	3.2.1 Populasi.....	28
	3.2.2 Sampel.....	27
	3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	29
	3.4 Teknik Analisa Data.....	30
	3.4.1 Uji Validitas.....	30
	3.4.2 Uji Reliabilitas.....	31
	3.4.3 Regresi Linear Sederhana.....	31
	3.4.4 Koefisien Korelasi.....	32
	3.4.5 Koefisien Determinasi.....	32

	11.6 Uji Hipotesis (Uji T).....	32
3.5	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	33
	3.5.1 Lokasi Penelitian.....	33
	3.5.2 Jadwal Penelitian.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Deskripsi Data.....	35
	4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
	4.1.2 Karakteristik Responden.....	37
4.2	Verifikasi Data.....	39
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
	4.2.4 Distribusi Data Variabel.....	42
4.3	Hasil Penelitian.....	43
	4.3.1 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kompensasi (X).....	43
	4.3.2 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kinerja (Y).....	44
	4.3.3 Uji Normalitas.....	45
	4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel X.....	46
	4.3.5 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	47
	4.3.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	48
	4.3.7 Uji Regresi Linear Sederhana.....	49
	4.3.8 Uji Hipotesis.....	49
4.4	Analisa Hasil Penelitian.....	50
	4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
	4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
	4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
	4.4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
	4.4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	54
4.5	Pembahasan.....	55
	4.5.1 Interpretasi Analisis Regresi.....	55
	4.5.2 Implikasi Hasil Terhadap Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.....	56
4.6	Hasil Penelitian.....	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir..... 25

DAFTAR TABEL

	Halaman
12	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.4 Data Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.5 Data Statistik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.6 Data Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
9 Tabel 4.7 Distribusi Data.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel Y.....	43
Tabel 4.10 Hasil Dari Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.11 Uji Hipotesis Secara Parsial.....	44
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Secara Simultan.....	45
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4.14 Uji Korelasi dan Determinasi.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya kompensasi bagi pegawai, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari instansi tempat bekerja maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang diterima rendah, maka kesejahteraan pegawainya pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan program kerja tidak tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh pegawai bagi instansi tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan dan program instansi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup instansi tersebut.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai yang pada gilirannya memungkinkan instansi memperoleh, memelihara sejumlah pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Pegawai mempunyai berbagai macam harapan dari instansi, dan begitu juga organisasi terhadap pegawai.

Finansial yang dijadikan sebagai kompensasi akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur gaji, serta memberi manfaat kepada pegawai. Sistem kompensasi mengandung sangat nyata yang mengkomunikasikan, dibalik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, serta keinginan manajemen. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh pegawai bagi instansi tempatnya bekerja. Hal ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan dan program instansi dapat dicapai. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya

yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah tercapai maka instansi dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Kompensasi merupakan hak dari seorang pegawai yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan-peraturan. Perilaku yang timbul dari seorang pegawai terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, misalnya kompensasi yang diperoleh setelah bekerja. Dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat terpenuhi sebagian besar kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun non fisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, eratnya kaitan antara pemuasan kebutuhan kompensasi yang diterima pegawai, maka kompensasi menjadi unsur yang dominan dalam mempengaruhi kinerja para pegawai.

Menurut J. long (dalam Sinambela, 2018: 219), bahwa “Kompensasi adalah bagian dari *system reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam *spectrum* yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan *system reward* yang disediakan oleh organisasi”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dengan adanya pemberian kompensasi sebagai pembayaran atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi maka pembayaran tersebut dapat berupa uang maupun bukan berupa uang (*non finansial*). Kompensasi sangat penting bagi pegawai untuk menambah sumber penghasilan bagi para pegawai serta untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan dan terlebih dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Kinerja pegawai akan berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan dan kondisi tertentu yang diinginkan agar hasil yang dicapai memuaskan.

Misalnya tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai, tingkat absensi, loyalitas pegawai terhadap atasan dan organisasi tempat ia bernaung. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil memotivasi pegawai dengan baik dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu apakah mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat terpaksa dalam melaksanakan tugasnya, jujur dan bertanggung jawab. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin pegawai.

Namun besar kecilnya kompensasi pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang baik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kompensasi merupakan faktor utama dalam memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai tersebut, dengan memberikan kompensasi ini diharapkan bisa menambah dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Diharapkan, dengan adanya kompensasi ini, pemerintah betul-betul menjalankannya dan tidak ada lagi alasan pemerintah terlambat dalam pembayaran uang tersebut agar pegawai benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik.

Adapun fenomena dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai sehingga perlu adanya pemberian kompensasi yang tidak sesuai, yaitu: 1). Motivasi kerja menurun karena beban kerja dan tanggung jawab semakin bertambah, 2). Disiplin kehadiran menurun, oleh karena kurangnya kompensasi yang diberikan. 3). Tugas dan pekerjaan tidak selesai sesuai target.

Fenomena masalah kinerja pegawai sering kali berkaitan erat dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh pemerintah. Memperhatikan kompensasi pegawai merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias”**.

5 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya pemberian kompensasi yang kurang memadai
2. Motivasi kerja menurun.
3. Adanya pegawai yang sering absen tidak masuk kantor.
4. Sebagian tugas dan pekerjaan kantor tidak dapat selesai tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti. Menurut Zuriah (2015: 26), bahwa “Pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih berfokus pada tujuan yang akan diteliti”.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

1.6 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:37), mengungkapkan pendapatnya bahwa manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan didalam topik penelitian.

Dari pengertian di atas, maka perlu diketahui bahwa penulisan atau pembuatan manfaat penelitian ini adalah penting dan harus ditulis dengan sebaik-baiknya, diuraikan secara terperinci dan juga gunanya penelitian tersebut dilakukan serta hasil penelitiannya didapatkan. Artinya, informasi yang terdapat didalam karya tulis ilmiah tersebut harus benar-benar ditulis

dan pembaca mendapatkan manfaat penelitian tersebut serta memiliki kontribusi, baik untuk pribadi maupun di bidang atau studi tertentu.

17

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman teoritis tentang konsep pemberi kompensasi terhadap kinerja pegawai yang diterapkan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi atau memperluas temuan yang ada, mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan, atau menerapkan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

1.6.2 Manfaat Praktis

Disamping adanya tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka ada juga beberapa manfaat dari pelaksanaan penelitian ini yaitu baik kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan penambah referensi hasil-hasil penelitian, terutama mahasiswa.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

1.7 Defenisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada memberikan arti atau spesifikasi terhadap suatu variabel atau konsep dengan cara menetapkan kegiatan atau operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konsep tersebut. Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini peneliti menjabarkan defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Dalam suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting dalam suatu organisasi, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga dan masyarakat.

Menurut Rivai (2019: 357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Selanjutnya menurut Rivai (2019: 360) mengatakan komponen-komponen-kompensasi adalah sebagai berikut:

9
1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karyawan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Sedangkan gaji bersifat tetap.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan

gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)
Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Misalnya fasilitas-fasilitas, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain

Adapun pendapat para ahli mengenai kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, (Umar, 2020: 16).
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun tidak yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi/pemerintah, (Hasibuan, 2018: 133).
3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja/pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, (Handoko, 2018: 114).
4. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi/pemerintah kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap, (Nitisamito, 2018: 102).
5. Kompensasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai, (Bone, 2021: 162).

Dari beberapa pendapat di atas tentang kompensasi, meskipun berbeda-beda tapi mempunyai maksud yang sama, yaitu kompensasi adalah merupakan keseluruhan pengeluaran pemerintah untuk membayar balas jasa yang diberikan kepada para pegawai baik itu secara finansial maupun non finansial.

1. *Financial* adalah suatu yang diterima pegawai dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lainnya yang dibayarkan pemerintah.
2. *Non financial* adalah dimaksud untuk mempertahankan pegawai dalam bentuk jangka panjang berupa penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya menciptakan

kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti rekreasi dan tempat beribadah, (Mangkunegara, 2019: 190).

Dalam praktek sehari-hari seringkali kita menggunakan istilah tentang kompensasi, upah dan gaji. Diantaranya walaupun ada kesamaan namun berbeda. Upah dan gaji adalah bagian dari bentuk kompensasi, karena kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seseorang baik material maupun non material.

Menurut Simamora (2018: 544) upah adalah merupakan basis bayaran uang yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Selanjutnya Maning (2020: 20) mengatakan upah adalah suatu ukuran untuk menilai kesejahteraan tenaga kerja dan besarnya pendapatan. Sedangkan dari sudut analisa ekonomi, upah adalah harga atau nilai sumber daya manusia dan berfungsi dalam alokasi tenaga kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan/pegawai untuk masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output yang dihasilkan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Flippo (2020: 55), pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal yaitu:

1. Untuk menarik karyawan yang cukup kedalam organisasi;
2. Untuk motivasi karyawan agar memenuhi prestasi yang unggul;
3. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Menurut Ranupandojo, (2019: 140), bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
2. Organisasi;
3. Kemampuan keuangan pemerintah;
4. Biaya hidup;
5. Perintah.

Melihat tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara professional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan selanjutnya pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2018: 54), Jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non financial*, antara lain:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial atau keuangan adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik. Jenis kompensasi finansial dapat berupa:

a. Gaji/Upah

Penyerahan gaji bersifat tetap dimana jumlah yang diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan dengan berbagai pertimbangan utamanya adalah masalah kinerjanya tenaga pengajar, disamping kemampuan sekolah. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari jam kerjanya), gaji akan tetap diberikan secara penuh kepada karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk ke 5. Imbalan jasa yang diberikan untuk para pegawai atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Dengan demikian bahwa gaji yaitu suatu kompensasi yang dibayarkan oleh suatu lembaga kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan untuk lembaga. Sedangkan upah yaitu pendapatan yang didapatkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Biasanya pembayaran ini bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Pembayaran upah ini diberikan kepada pekerja harian.

b. Bonus

Bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada guru karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diperoleh tergantung kinerja guru. Bonus yang diberikan terbagi menjadi 2 yaitu, bonus umum dimana bonus ini diberikan kepada semua pegawai yang besarnya tergantung jabatannya, dan bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja).

c. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong Pegawai meningkatkan kinerja, sehingga dengan

pemberian insentif kinernya akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi non finansial yaitu sebagai berikut:

a. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan untuk pegawai, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas yang diberikan tergantung jabatannya yaitu apabila pegawai memiliki jabatan yang lebih tinggi maka akan memperoleh fasilitas yang lebih baik dari yang di bawahnya

b. Tunjangan Anak/Isteri

Tunjangan anak yaitu tunjangan yang diberikan berupa kesehatan, makan, dan pendidikan bagi anak, sedangkan istri biasanya hanyalah tunjangan makan dan kesehatan.

c. Tunjangan hari raya

Tunjangan ini merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru setiap merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya untuk semua umat beragama yang diakui pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 bulan gaji kotor yang diterimanya.

d. Tunjangan hari tua atau pensiun

Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan diberikan atas jasa-jasa yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan hari tua tergantung jabatan yang diembannya. Tunjangan ini dibayar secara langsung yang diberikan setiap bulan oleh lembaga pendidikan lewat lembaga keuangan yang telah bekerjasama dengan pihak lembaga untuk mengelolah dana pesiunan.

Sementara itu, menurut Michael (2018: 15), Jenis kompensasi terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi material adalah bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan penguat fisik. Misalnya, fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan (pensiun, asuransi kesehatan).
2. Kompensasi pensasi sosial adalah berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi.
3. Kompensasi aktivitas adalah kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu.

Dari rangkain jenis-jenis kompensasi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan jenis-jenis kompensasi seperti kompensasi finansial

dan kompensasi non finansial dapat memotivasi tenaga pendidik dalam mengajar, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional.

31

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018: 127-129), Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan kerja
Dalam besarnya kompensasi ditentukan oleh penawaran dan permintaan kerja yaitu apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang disediakan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Serikat pegawai
Apabila serikat pegawai kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat pegawai tidak kuat dan kurang maksimal maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Produktivitas kerja
Jika produktivitas kerja baik dan banyak maka kompensasi semakin besar dengan artian pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan berkualitas.
4. Posisi jabatan
Kompensasi akan lebih besar apabila pegawai memiliki jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya jika jabatan atau posisi pegawai lebih rendah maka gaji/ upah yang akan diperoleh lebih rendah. Hal ini dipengaruhi karena tingkat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang lebih besar pula.
5. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian nasional menurun atau kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshes unemployment*).
6. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau misalnya jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetap jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan rezeiki (finansial, kecelakaanya) kecil, tingkat gajinya relatif rendah.
7. Biaya hidup
Biaya hidup dalam suatu daerah tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif rendah.
8. Pendidikan
Pendidikan juga merupakan salah satu faktor mempengaruhi tingginya kompensasi karena jika pendidikan lebih tinggi maka gaji dan balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab dan jabatan. Berbagai faktor yang dikemukakan.

Dari pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi itu dapat dipengaruhi dengan tinggi rendahnya jabatan tenaga pegawai seperti bagi PNS akan mendapat kompensasi lebih besar dibandingkan dengan non-PNS.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Azhar (2020) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

70

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi. Ada banyak pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Menurut Sutrisno (2016: 172), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018: 83), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Selain itu menurut Fahmi (2017: 188), mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Tentunya proses yang dapat diukur apalagi melibatkan periode tertentu sudah pasti berhubungan dengan waktu. Namun dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan pencapaian kualitas dan kuantitas yang maksimal, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Setyowati dan Haryani, 2019) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Mangkunegara (2019: 67), mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2018: 339), bahwa “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edison (2016: 176), yaitu “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh pegawai melalui beberapa tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan organisasi pada periode dan waktu tertentu.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan organisasi tersebut, oleh sebab itu, sangat dibutuhkan kinerja yang baik serta adanya penilaian terhadap para pegawai sebagai perangsang dalam bekerja. Dalam hal ini seorang pemimpin harus melihat bawahan dengan tugas yang diberikan benar-benar dikerjakan dengan baik. Jika kedapatan tak sesuai dengan harapan, maka harus diberi peringatan atau sanksi bagi yang tak patuh.

Menurut Amstrong (2019: 272), bahwa:

”Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan aparat dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja yang dimiliki”.

Menurut Mathis dan Jackson (2017: 267), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik aparat melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan

dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat.

Menurut Sikula (2018: 89), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengistimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi atau sistematika terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Senada dengan itu, berdasarkan PP No.10 tahun 1979 dan surat edaran kepala BAKN No. 02/SE/1980 tertanggal 11 Februari tentang daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan mengenai pokok-pokok yang berhubungan dengan tata cara pelaksanaan pekerjaan tersebut adalah:

1. Daftar penilaian pelaksanaan PNS adalah suatu daftar yang memuat suatu penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi setiap PNS dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai.
2. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS atau pejabat lain yang setingkat.
3. Dalam daftar penilaian pelaksanaan PNS unsur-unsur yang dinilai adalah:
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Ketaatan
 - e. Kejujuran
 - f. Kesetiaan
 - g. Kepemimpinan.

2.2.3 Karakteristik Kinerja

Selanjutnya Mangkunegara dalam (Yusmiar 2017: 101), mengemukakan karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.
2. Berani mengambil risiko.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

63

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi tentunya mempunyai suatu tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan pegawai yang kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Organisasi pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan ini dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki etos kerja yang baik serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Menurut M. Sinungan (2020: 145) pola tingkah laku mempengaruhi produktivitas karyawan, pola tersebut mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaedah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketahanan.

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (dalam Sutrisno, 2016: 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Displin.
4. Inisiatif.

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018), mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjut Malayu S.P Hasibuan (2018: 69) dalam bukunya mengatakan kinerja pegawai adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, komseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan meningkatkan keterampilan.

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang maksimal tanpa membuang-buang waktu dan jabatan yang dipangku sesuai dengan keahlian pegawai tersebut.

Menurut Harbani Pasolong (2018: 186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan
Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Kemauan
Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi
Adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai terhambat.
4. Teknologi
Teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
5. Kompensasi
Adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan
Merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.
7. Keamanan
Keamanan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulannya, bahwa kompensasi itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Nitisemito (2018: 18), mengatakan bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi, loyalitas dan keresahan banyak banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang didapat oleh seorang pegawai.

Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi karyawan atau pegawai yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja.

2.2.5 Indikator Kinerja

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan

penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Bintoro dan Darianto (2019: 107), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam menunjukkan perbedaan dan keunikan dari penelitian yang akan dilakukan sekarang. Ini dapat membantu peneliti untuk menjelaskan kontribusi dan nilai tambah dari penelitian yang akan dilakukan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan sekarang ini adalah:

1. Penelitian terdahulu memiliki fokus yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian yang dilakukan saat ini ingin meneliti

aspek yang belum dikaji sebelumnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda.

2. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini memiliki perbedaan jumlah responden sehingga nilai atau hasil pengolahan data yang diperoleh juga akan berbeda skornya.
3. Penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan saat ini ingin menguji kembali temuan penelitian terdahulu atau mendapatkan temuan baru

Penelitian terdahulu memberikan landasan dan konteks untuk penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan harus menunjukkan perbedaan dan keunikannya dari penelitian terdahulu untuk memberikan kontribusi baru pada bidang ilmu pengetahuan. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

11 No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Opan Arifudin (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT. GM)	Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan suatu permasalahan yang ada kemudian di analisa sehingga menghasilkan kesimpulan.	Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
2.	Agung Surya Dwianto (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, dan perhitungan statistik yang telah diuraikan maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana

				<p>maka dapat diperoleh persamaan $Y = 19,978 + 0,564 X$, yang dimana dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari $a = 19,978$ dan $b = 0,564$. Artinya jika variabel kompensasi tidak ada ($X = 0$), maka kinerja karyawan hanya sebesar 19,978. Sedangkan setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564.</p>
3.	Nur Andy Pradana (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG Gending Probolinggo)	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian explanatory research. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG Gending Probolinggo dengan thitung lebih besar dari t tabel. (2) Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial, dengan nilai koefisien beta terbesar maka dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
4.	Angel Kralita Poluokan (2019).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka	Berdasarkan data jenis kelamin responden yang diperoleh, dapat dilihat bahwa responden laki – laki dengan presentase 72% responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan yaitu 28%. Berdasarkan usia, responden yang dengan usia 21 – 29 menempati nilai tertinggi dengan presentase 58% dan yang terkecil adalah usia < 20 dengan presentase 5%.

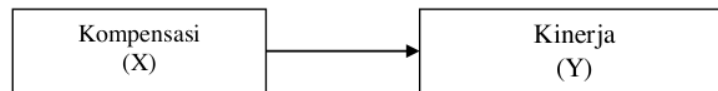
				Berdasarkan pendidikan responden, karyawan mayoritas berpendidikan SMA yaitu sebanyak 23 orang atau dengan presentase 38% dan yang terkecil adalah yang berpendidikan D1 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Hasil penelitian juga menunjukkan, berdasarkan status kerja, responden yang diperoleh penulis mayoritas adalah pegawai tetap 44 orang dengan presentase 73%.
5	Ervina (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) kompensasi yang diterima pegawai memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. 3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pos Palangka Raya. 4) Motivasi tidak mampu berperan sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6	Samuel Virya Tirta (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kanvaz Patisserie by Vincent Nigita Seminyak	Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan non-probability sampling	Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang termasuk sebagai sumber data primer dan hasil penelitian dari analisis regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 25,311 + 0,508 X$. Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kanvaz Patisserie by Vincent Nigita Seminyak.
7	Hendri	Pengaruh	Metode analisis yang	berdasarkan hasil analisis

	Mayanta Tarigan (2020)	Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya	digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji-t)	regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) yaitu $8,382 > 1,99897$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 lebih kecil dari $\frac{1}{2} \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,025$). Kemudian, Kinerja pegawai yang bekerja di RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya ini termasuk dalam kinerja yang baik
8	Noora Fithriana (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu	Penelitian mengumpulkan data dari isian kuesioner dari 204 Aparatur Sipil Negara yang dipilih secara acak di Kantor Terpadu Kota Malang dan menganalisisnya dengan pengujian-pengujian: validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, dan statistika deskriptif dengan memakai IBM SPSS 25.	Penelitian ini berhasil mendapatkan ukuran 37,4 % pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sisanya kemungkinan terpengaruh variabel lain. Hasil dari pengujian membuktikan hipotesis berarti kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga, jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negeranya harus mengimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Indikator gaji di dalam variabel kompensasi menunjukkan rata-rata 3,990. Artinya, responden mendapatkan gaji yang sesuai setiap bulannya. Semakin layak dan adil kompensasi yang diterima, semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara Pemkot Malang.

Sumber: Peneliti 2024

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: diolah Peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2017: 21), bahwa Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”. Penerimaan hipotesis terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan berdasarkan permasalahan dan asumsi tersebut, maka hipotesis dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ho : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.
- Ha : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat eksplansi, dan pendekatannya. Berikut adalah jenis-jenis penelitian menurut Sugiyono (2019: 9), yaitu:

1. Penelitian kualitatif
Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian.
2. Penelitian kuantitatif
Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian sering disebut cara-cara kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.
3. Riset gabungan
Riset gabungan adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.
4. Metode deskriptif
Penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan dalam suatu peristiwa yang akan terjadi dimasa kini dan dimasa lalu. Metode ini dibagi dalam dua metode yaitu *cross sectiona*

Berdasarkan teori ataupun pendapat di atas, peneliti menetapkan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan penelitian ini penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian.

Menurut Moleong (2018: 6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kuantitatif itu adalah sebagai berikut:

- a. Komperatif digunakan untuk melihat perbedaan antar dua atau lebih situasi dengan cara membandingkan.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Eksperimen digunakan dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol memanipulasi variabel yang relevan.

Berdasarkan pendapat di atas maka jenis pendekatan kuantitatif pada penelitian peneliti ini adalah dengan pendekatan deskriptif.

48

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan Populasi.

Menurut Umar (2018: 77), bahwa “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah Pegawai dan Tenaga Pendukung pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias berjumlah sebanyak 30 orang.

3.2.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut dengan Sample. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel menurut Arikunto (2018: 284), bahwa “Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua

sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyek lebih besar ²² dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau lebih". Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

1. Pengamatan (*Observasi*):

Peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan di lapangan terhadap gejala-gejala atau fakta yang terdapat di lokasi penelitian.

2. Angket/*kuesioner*:

Untuk memperoleh data menyangkut tentang kompensasi terhadap kinerja, peneliti menyiapkan angket/*kuesioner*. Selanjutnya tanggapan/jawaban responden atas angket/*kuesioner* yang telah diedarkan peneliti, diolah dan dianalisis dengan teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Angket (*kuisisioner*), dimana angket akan disebarakan kepada para responden dan didalam angket terdapat 5 opsi pilihan jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki bobot.

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan. Skala yang dipakai dalam penyusunan *kuesioner* adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019: 62).

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert sebagai berikut:

- 39
- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| c. Ragu-Ragu (RR) | : 3 |
| d. Setuju (S) | : 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | : 5 |
- 65

3.4 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain dengan menggunakan bantuan aplikasi excel sehingga hasilnya dapat diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Teknik analisis data merupakan syarat mutlak bagi setiap penilaian yang berguna untuk menguji kebenaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

3.4.1 Uji Validitas

43

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian di atas valid itu berarti mengukur apa yang diukur (ketepatan). Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26 untuk mencari uji validitas data.

34

Menurut Arikunto (2018: 146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikansi (s) < 0,05 maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan

4

sebesar 5%. r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam data statistik SPSS, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh penelitian sehingga angket tersebut dihandalkan.

Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016: 133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian *realible*, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak *realible*.”

3.4.3 Regresi Linear Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for window* versi 26. Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

Berdasarkan data variabel pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y adalah kinerja.

Pengujian SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Menurut Hadi (2014:77) mengatakan “sebuah data linear jika taraf signifikan < 0,05 , hal ini berarti variabel X berkorelasi linear dengan variabel Y”.

3.4.4 Koefisien Korelasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara desain produk dengan keputusan pembelian, dilakukan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS *for window* Versi 26.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017: 251), dijabarkan sebagai berikut:

0,00 – 0,399 Tingkat hubungan sangat lemah

0,20 – 0,399 Tingkat hubungan lemah

0,40 – 0,599 Tingkat hubungan cukup

0,60 – 0,799 Tingkat hubungan kuat

0,80 – 1,00 Tingkat hubungan sangat kuat

3.4.5 Koefisien Deteminasi

Menurut Sugiyono (2019:8), mengatakan “uji koefisien determinan merupakan alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan besarnya korelasi antara variabel independen X dengan variabel dependen Y”. Hasil dari koefisien korelasi dikali angka yang sama kemudian dikali 100%, maka diketahui seberapa persen pengaruh variabel X terhadap Y.

3.4.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Perhitungan pengujian uji T yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for window* versi 26.

Pengujian secara parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha=0,5$.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Pengumpulan Data					■	■		
Penulisan Naskah Skripsi					■	■		
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing						■	■	
Persiapan Ujian Skripsi							■	
Ujian Skripsi								■

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penyajian data dilakukan secara deskriptif bertujuan untuk melihat lebih jauh data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif ini dapat menggambarkan kondisi dan keadaan tempat penelitian serta kondisi responden yang mana nantinya data ini bisa digunakan untuk lebih memahami hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang telah disiapkan dan diedarkan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai dan Tenaga Pendukung pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias berjumlah sebanyak 30 orang.

9

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada awalnya bernama “*Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Kebersihan Kabupaten Nias*” yang dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Nias pada tahun 2008 dan mulai melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Satuan Perangkat Daerah pada Tahun 2009.

Pada tahun 2017 Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Kebersihan Kabupaten Nias kembali mengalami perubahan nomenklatur dan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor Tahun 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Nias menjadi “*Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias*” (Tipe B) yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan, kawasan permukiman, lingkungan hidup, pertanahan, kehutanan, kebersihan dan persampahan.

Susunan organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias berdasarkan Peraturan Bupati Nias Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, ³⁷ **Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi** serta **Tata Kerja Dinas** Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
3. Bidang terdiri dari 3 (tiga), yaitu:
 - a. Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman
 - b. Bidang Bangunan dan Gedung-Gedung
 - c. Bidang Lingkungan Hidup
4. Sub Bagian, terdiri atas 2 (dua) Sub bagian dibawah Sekretaris, ⁵ **yaitu:**
 - a. **Sub Bagian Umum**, Kepegawaian dan Keuangan
 - b. **Sub Bagian** Program, Evaluasi dan Pelaporan
5. Seksi terdiri atas 3 (tiga) Seksi pada setiap bidang
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Pada tahun 2018, susunan organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias mengalami perubahan berdasarkan Peraturan Bupati Nias Nomor 45 tahun 2018 tentang perubahan Peraturan Bupati Nias Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, ³⁷ **Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi** serta **Tata Kerja Dinas** Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, dimana sebelumnya terdapat 3 (tiga) bidang berubah menjadi 2 (dua) bagian.

Pada tahun 2022, "*Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias*" berubah menjadi *Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias (Dinas PKP2LH)* berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2021 yang bertanggungjawab menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman, perhubungan serta lingkungan hidup (Type B).

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri-ciri atau atribut yang dimiliki oleh individu yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Karakteristik ini dikumpulkan untuk memahami lebih baik latar belakang dan konteks yang mempengaruhi perspektif atau respons dari responden. Peneliti mengumpulkan data tentang karakteristik responden untuk menganalisis apakah dan bagaimana perbedaan diantara kelompok-kelompok responden dapat mempengaruhi hasil penelitian. Memahami karakteristik ini juga membantu peneliti untuk menyusun strategi komunikasi dan intervensi yang lebih efektif berdasarkan profil target audiens.

Angket telah disebarkan kepada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Untuk memahami variasi tanggapan, perlu diperhatikan karakteristik pelanggan seperti jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kevalidan penelitian dengan mencegah kesamaan jawaban yang mungkin muncul dari karakteristik yang sama. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan dalam beberapa kategori, seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	12 orang
2	Perempuan	18 orang
Total.....		30 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di atas, bersumber dari informasi yang diberikan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias yaitu seluruh pegawai yang bertugas, antara

lain laki-laki berjumlah sebanyak 12 orang dan perempuan berjumlah 18 orang sehingga responden atau yang mengisi kuesioner berjumlah 30 orang.

Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan data dan informasi tentang usia para pelanggan yang menjadi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	50 tahun ke atas	4 orang
2	40-49 tahun	8 orang
3	30-39 tahun	8 orang
4	21-29 tahun	10 orang
Total.....		30 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari data di atas, peneliti mendapatkan informasi bahwa pegawai yang menjadi responden terdiri dari usia yang berbeda-beda yaitu responden yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 4 orang, berusia 40-49 tahun sebanyak 8 orang, berusia 30-39 tahun sebanyak 8 orang dan berusia 21-29 tahun sebanyak 10 orang, sehingga seluruhnya berjumlah 30 orang.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	S-2	4 orang
2	S-1	8 orang
3	D-3	8 orang
4	SMA/SMK	10 orang
Total.....		30 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari data di atas, peneliti mendapatkan informasi bahwa pegawai yang menjadi responden terdiri dari bermacam latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu responden yang berpendidikan S-2 sebanyak 4 orang, berpendidikan S-1 sebanyak 8 orang, berpendidikan D-3 sebanyak 8 orang dan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang sehingga total berjumlah 30 orang.

4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data adalah tindakan untuk memeriksa apakah kuesioner yang telah didistribusikan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias. Langkah berikutnya adalah melakukan pemeriksaan data kuesioner untuk memastikan apakah kuesioner yang telah disebarkan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hasil pemeriksaan data menunjukkan bahwa semua kuesioner kembali ke peneliti dalam kondisi lengkap dan telah diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan. Oleh karena itu, kuesioner yang telah diterima oleh peneliti akan digunakan sebagai bahan untuk analisis.

7

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran angket (kuesioner), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan jenis kelamin. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.4
Data Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	29 Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23 Valid	LAKI-LAKI	12	40.0	40.0	40.0
	PEREMPUAN	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS dan di olah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa jumlah perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki. Dengan presentase laki-laki *Frequency* 12, *Percent* 40,0 %, *Valid Percent* 40,0 dan *Cumulative Percent* 40,0. Dan perempuan *Frequency* 18, *Percent* 60,0 %, *Valid Percent* 60,0 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 30, *Percent* 100,0. %, dan *Valid Percent* 100,0.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran angket (*quesioner*), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan usia. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.5
Data Statistik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	<i>Percent</i>	Valid <i>Percent</i>	Cumulative <i>Percent</i>
Valid	21-29	10	33.3	33.3	33.3
	30-39	8	26.7	26.7	60.0
	40-49	8	26.7	26.7	86.7
	>50	4	13.3	13.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS dan diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa jumlah umur antara 21-40 tahun ke atas. Dengan presentase umur 21-19 tahun *Frequency* 10, *Percent* 33,3 %, *Valid Percent* 33,3 dan *Cumulative Percent* 33,3. Umur 30-39 tahun dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 60,0. Umur 40-49 tahun dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 86,7. Sedangkan jumlah umur >50 tahun *Frequency* 4, *Percent* 13,3%, *Valid*

Percent 13,3 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 30, *Percent* 100,0. %, dan *Valid Percent* 100,0.

62 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penyebaran angket (*quesioner*), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.6
Data Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
56 Valid	SMA/SMK	10	33.3	33.3	33.3
	DIPLOMA III	8	26.7	26.7	60.0
	SARJANA	8	26.7	26.7	86.7
	MAGISTER	4	13.3	13.3	100.0
	55 Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS dan diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias lebih banyak yang berpendidikan SMA/SMK. Dengan presentase pendidikan terakhir SMA/SMK *Frequency* 10, *Percent* 33,3%, *Valid Percent* 33,3 dan *Cumulative Percent* 33,3. Pendidikan Terakhir Diploma III dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 60,0. Pendidikan Terakhir Sarjana dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 86,7. Magister dengan *Frequency* 4 *Percent* 13,3%, *Valid Percent* 13,3 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 30, *Percent* 100,0. %, dan *Valid Percent* 100,0.

4.2.4 Distribusi Data Variabel

Dalam sub bab ini, peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data dan informasi dengan terdiri dari beberapa variabel, yaitu variabel Kompensasi dan variabel Kinerja dengan menggunakan data-data yang telah terkumpul melalui angket dari jumlah 30 responden. Berikut adalah statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

25

Tabel 4.7

Distribusi Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	30	17	36	29,13	3,937
Kinerja	30	20	43	36,30	4,669
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti dari hasil SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui data statistik distribusi hasil angket, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa skor kompensasi memiliki tingkat antara 17 hingga 36, dengan rata-rata sekitar 29,13 dan deviasi standar sebesar 3,937. Hal ini mengindikasikan tingkat sebaran skor kompensasi dari responden.

2. Kinerja

Data mengenai kinerja menunjukkan variasi skor antara 20 hingga 43, dengan rata-rata sekitar 36.30 dan deviasi standar sebesar 4.669. Analisis ini memberikan informasi tentang sebaran skor kinerja dalam sampel.

15 4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kompensasi (X)

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

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X

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

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

11
Dari tabel di atas dapat dilihat hasil analisis uji validitas dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26, setiap butir soal pada variabel X memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,361. Yang berarti setiap butir soal pada variabel X dinyatakan valid. (untuk hasil total perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran).

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang diukur. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara dengan. Jika $>$ maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid. Sedangkan jika $<$ maka

dapat dipastikan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

4.3.2 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kinerja (Y)

Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas variabel kinerja (Y) seperti pada uji variabel sebelumnya dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *For Windows Versi 26*. Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan nilai r tabel, dimana pada penelitian ini nilai r tabel dapat dilihat dari *degree of freedom* (df) = $n - k$, $df = 30 - 2$, $df = 28$. maka didapatkan nilai dari $df = 28$ dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai r tabel = 0,361.

Ketentuan atau syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari r hitung positif dan lebih besar dari nilai r tabel maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel Y

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

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

Dari tabel di atas, diketahui bahwa validitas korelasi antar variabel menunjukkan korelasi dan signifikan antar setiap pasangan variabel dan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel X dan Y semuanya valid.

Sementara itu, reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat diandalkan, dengan *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

22
Tabel 4.10
Hasil Dari Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Kriteria
Kompensasi	30	0,773	Tinggi
Kinerja	30	0,835	Tinggi

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti dari hasil SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach-alpha* yaitu 0,60, jadi semuanya dapat dikatakan reliabel atau instrumen dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

4.3.3 Uji Normalitas

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

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

Tabel 4.11
Uji Normalitas

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

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 uji Normalitas tersebut, dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi SPSS computer program for windows 11 version 26, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* sebesar 0,901 > Sig 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel X

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Croanbach Alpha*. Adapun syarat dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable adalah dimana nilai dari *croanbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas dengan bantuan program komputer SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60.90	27.610	.315	.630
X2	61.23	25.702	.301	.620
X3	61.63	24.930	.291	.621
X4	62.67	25.954	.205	.635
X5	61.77	25.495	.228	.632
X6	61.00	27.034	.303	.626
X7	61.10	25.817	.353	.616
X8	61.07	26.202	.337	.619
X9	61.70	24.769	.259	.628
X10	60.87	27.430	.423	.626

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2024

Dari tabel di atas hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu 0,642. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien alpha > 0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien alpha nya 0,626 dinyatakan realible.

4.3.5 Uji Reliabilitas Variabel Y

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Croanbach Alpha*. Adapun syarat dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable adalah dimana nilai dari croanbach alpha lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas dengan bantuan program komputer SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	60.53	45.016	.263	.716
Y2	60.10	45.128	.371	.707
Y3	61.03	40.240	.483	.689
Y4	60.47	44.947	.250	.718
Y5	60.17	46.075	.275	.715
Y6	60.60	45.283	.216	.722
Y7	60.47	43.361	.336	.708
Y8	60.57	44.737	.219	.723
Y9	60.20	44.097	.433	.700
Y10	60.40	43.903	.307	.712

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2023

Dari tabel di atas hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu 0,724. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien alpha > 0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel Y yang nilai koefisien alpha nya 0,712 dinyatakan realible.

4.3.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah

0,20-0,399 tingkat hubungan lemah

0,01-0,599 tingkat hubungan cukup

0,60-0,799 tingkat hubungan kuat

0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.999	.999	.275

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

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

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

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

$$KD = 99,9\%$$

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

4.3.7 Uji Regresi Kinear Sederhana

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.940	13.884		3.309	.003
	Kompensasi	.265	.207	.236	1.283	.210

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

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

$$y = a + bx$$

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

sehingga kesimpulannya bahwa variabel x mempengaruhi variabel y .

4.3.8 Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf

signifikan 0,05 atau 5%. Secara teknis pengujiannya dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.026	.734		3.504	.000
	Kompensasi	7.324	.012	7.356	7.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji T di atas variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Yang menandakan bahwa t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

57

4.4 Analisa Hasil Penelitian

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diketahui bahwa jumlah perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki. Dengan presentase laki-laki Frequency 12, Percent 40,0 %, Valid Percent 40,0 dan Cumulative Percent 40,0. Dan perempuan Frequency 18, Percent 60,0 %, Valid Percent 60,0 dan Cumulative Percent 100,0. Dengan jumlah total Frequency 30, Percent 100,0. %, dan Valid Percent 100,0.

7 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Diketahui bahwa jumlah umur antara 11-40 tahun ke atas. Dengan presentase umur 21-29 tahun *Frequency* 10, *Percent* 33,3 %, *Valid Percent* 33,3 dan *Cumulative Percent* 33,3. Umur 30-39 tahun dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 60,0. Umur 40-49 tahun dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 86,7. Sedangkan jumlah umur >50 tahun *Frequency* 4, *Percent* 13,3%, *Valid Percent* 13,3 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 30, *Percent* 100,0. %, dan *Valid Percent* 100,0.

71 4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diketahui bahwa pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias ada yang berpendidikan SMA/SMK. Dengan presentase pendidikan terakhir SMA/SMK *Frequency* 10, *Percent* 33,3%, *Valid Percent* 33,3 dan *Cumulative Percent* 33,3. Pendidikan Terakhir Diploma III dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 60,0. Pendidikan Terakhir Sarjana dengan *Frequency* 8, *Percent* 26,7%, *Valid Percent* 26,7 dan *Cumulative Percent* 86,7. Magister dengan *Frequency* 4 *Percent* 13,3%, *Valid Percent* 13,3 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 30, *Percent* 100,0. %, dan *Valid Percent* 100,0.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menampilkan data hasil penelitian secara statistik dan melakukan analisis serta pembahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias, sebagai berikut:

1. Dari perhitungan Uji Validitas variabel X dan variabel Y dengan analisis *Corelate to Bivariate* membuktikan angket yang telah disebarakan kepada 30 responden dengan jumlah item kuisisioner 18 pernyataan, sehingga peneliti bisa menguji dan mengelola data, apakah setiap item kuisisioner itu valid atau tidak

valid. Diketahui dengan item kuisisioner Kompensasi variabel X dan Kinerja variabel Y, serta Sig sebesar 0.05 atau 5% sebagai berikut:

1 Gambar 4.17
Total r hitung variabel X

0,812	0,636	0,662	0,729	0,621
0,775	0,640	0,665	0,715	0,779
0,493	0,600	0,540	0,505	0,505

Gambar 4.18
Total r hitung variabel Y

0,658	0,574	0,497	0,462	0,543
0,596	0,565	0,673	0,735	0,787
0,794	0,595	0,503	0,468	0,678

Pada tabel 4.18 di atas, total nilai r hitung per item > nilai r tabel (0,316) dapat disimpulkan bahwa angket kuisisioner tersebut valid. Begitu pula dengan tabel di atas, nilai r hitung per itemnya < Signifikansi 0.05 (5%) per item, sehingga, dapat di simpulkan bahwa item kuisisioner tersebut Valid.

- 1
2. Untuk menguji Reability variabel x dan variabel y dengan analisis *Scale to Reliability Analisis* agar memperoleh instrumen yang reliabel dalam konteks, wajib mempunyai tingkat konsisten yang kuat:
- Nilai *Cronbach's alpha* Kompensasi (X) sebesar 0,691 > 0.60 sehingga kuisisioner tersebut reliabel.
 - Nilai *Cronbach's alpha* Kinerja (Y) sebesar 0,735 > 0.60 sehingga kuisisioner tersebut reliable.

3. Dari uji Normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar $0,901 > \text{Sig } 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.
4. Dari hasil uji regresi linear sederhana dapat kita ketahui kesamaanya $y = a+bx$ dengan nilai konstanta atau a $0,45,940$ menunjukkan variabel x bernilai atau tidak bertambah, maka nilai variabel y masih sebesar $0,45,124$. Nilai koefisien b sebesar $0,265$. (positif), membuktikan adanya pengaruh searah yang bermanfaat, sehingga di tarik kesimpulan bahwa variabel x mempengaruhi variabel y .
5. Dari hasil uji koefisien korelasi, besarnya nilai korelasi/ hubungan r yaitu $0,999$. Dapat di simpulkan bahwa koefisien detertiman r hitung $0,999$, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kompensasi terhadap variabel terikat *Financial Behavior* adalah $99,9\%$.
6. Hipotesis menerangkan "Ha diterima dan Ho ditolak". Jadi, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atau semakin baik pemberian kompensasi maka semakin mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias.
7. Pentingnya pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias adalah:
 - a. Konsistensi

Pemberian kompensasi yang jelas dan terstruktur berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku bagi para pegawai dapat membantu dalam menjaga konsistensi sistem kerja sebagai pegawai.

b. Peningkatan Kualitas

Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai aturan yang berlaku akan memberikan motivasi dan semangat bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan sehingga tujuan masalah yang sering dialami selama ini dapat terwujud dengan baik.

c. Efisiensi

Pemberian kompensasi yang tepat sesuai aturan yang berlaku dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi waktu dan sumber daya yang digunakan upaya meningkatkan kinerja para pegawai yang semakin baik serta akan membantu dalam meningkatkan kualitas kerja dalam bekerja mengelola administrasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nias dan memberikan kejelasan serta kepastian terhadap penghargaan atas kinerja para pegawai.

18

4.4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa validitas korelasi antar variabel menunjukkan korelasi dan signifikan antar setiap pasangan variabel dan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel X dan Y semuanya valid.

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

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis

T-statistik sebesar 3.058 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0.05. *P-value (Sig.)* sebesar 0.005 lebih kecil dari *alpha* (0.05), sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi

terhadap Kinerja dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Interpretasi Analisis Regresi

1. Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam konteks ini, peneliti ingin mengevaluasi sejauhmana Kompensasi berkontribusi terhadap Kinerja. Dari hasil regresi, peneliti menarik beberapa kesimpulan tentang kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja, yakni bahwa Kompensasi: Jika koefisiennya signifikan dan positif, ini menunjukkan bahwa Kompensasi berhubungan dengan peningkatan Kinerja.

Dengan memahami sejauh mana variabel independen ini berkontribusi, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias merumuskan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan Kinerja, misalnya dengan meningkatkan pemberian kompensasi kepada pegawai sesuai dengan preferensi pekerjaan atau hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai.

2. Dalam konteks ini, nilai konstanta sebesar 2,805 menandakan estimasi Kinerja pada titik nol variabel independen. Dengan kata lain, ketika Kompensasi bernilai nol, diperkirakan Kinerja memiliki nilai sebesar 2,805.
3. Kompensasi, dengan koefisien sebesar 0,518, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini diikuti oleh peningkatan Kinerja sekitar 0,518, asumsinya adalah variabel independen lainnya tetap. Hal ini memberikan pemahaman bahwa Kompensasi dapat secara positif mempengaruhi tingkat Kinerja.

4. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi secara bersama-sama dan secara individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan pemberian kompensasi guna meningkatkan Kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Analisis regresi ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan dasar empiris untuk pengembangan program pemberian kompensasi yang lebih efektif.

4.5.2 Implikasi Hasil Terhadap ¹⁴ Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias

Implikasi hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias fokus pada seberapa besar dan bagaimana bentuk pemberian kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut beberapa implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, yaitu:

1. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Yang Lebih Baik

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai merasa bahwa mereka diberikan kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun bonus, mereka cenderung bekerja lebih baik, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, dan memiliki motivasi untuk mencapai target kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil

2. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Penelitian ini memberikan pemahaman untuk membedakan antara kompensasi finansial (seperti gaji, bonus, dan insentif keuangan) dan non-finansial (seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk pelatihan, dan promosi). Hasil penelitian menemukan bahwa meskipun kompensasi finansial penting, kompensasi non-finansial juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai tidak hanya termotivasi oleh uang, tetapi juga oleh kesempatan untuk berkembang dan diakui atas prestasi mereka. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yaitu bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3. Kompensasi Yang Adil dan Kompetitif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa keadilan dalam pemberian kompensasi sangat penting. Jika pegawai merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja atau standar kerja, hal ini menurunkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban maka dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

4. Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, mengurangi *turnover*, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja ini juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

5. Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kinerja

Meskipun kompensasi penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa itu bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang juga berpengaruh besar. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi harus diimbangi dengan peningkatan dalam aspek-aspek lain untuk mencapai kinerja optimal.

6. Rekomendasi Untuk Peningkatan Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi diarahkan pada perbaikan struktur kompensasi yang lebih terstruktur dan jelas. Ini meliputi penyesuaian gaji berdasarkan kinerja, pemberian bonus untuk pencapaian target tertentu, atau peningkatan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pemberian penghargaan dan pengakuan secara reguler juga direkomendasikan untuk memotivasi pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu kunci sukses dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Namun, penting juga untuk menyeimbangkan kompensasi dengan aspek-aspek lain dari manajemen pegawai untuk hasil yang optimal.

Implikasi lain dari hasil penelitian adalah bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat ketidakpuasan dan potensi konflik.

Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya, memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai termotivasi dan berkinerja baik dalam

pekerjaannya. Secara naratif, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak dan kompetitif adalah salah satu faktor utama yang memotivasi pegawai untuk bekerja keras dan mencapai target organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dihargai secara finansial sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik cenderung meningkat. Misalnya, seorang pegawai yang menerima bonus berdasarkan pencapaian target mungkin lebih bersemangat untuk mencapai atau bahkan melampaui target tersebut. Kompensasi berfungsi sebagai penguat positif, yang mendorong pegawai untuk melakukan tugas mereka dengan sebaik mungkin.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor penting lain yang dipengaruhi oleh kompensasi. Pegawai yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini tidak hanya meningkatkan kebahagiaan dan kenyamanan di tempat kerja tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil atau tidak mencerminkan upaya yang mereka lakukan, rasa frustrasi dan ketidakpuasan dapat timbul, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan produktivitas.

3. Loyalitas dan Retensi

Kompensasi yang kompetitif tidak hanya memotivasi kinerja yang lebih baik tetapi juga meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki ikatan emosional

yang lebih kuat dengan instansi dan lebih kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Tingkat retensi yang lebih tinggi berarti organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil, yang pada gilirannya meningkatkan stabilitas dan efisiensi operasional. Tingginya tingkat pergantian pegawai (*turnover*) sering kali terkait dengan kompensasi yang tidak memadai, yang menunjukkan pentingnya kebijakan kompensasi yang efektif.

4. Produktifitas dan Kualitas Kerja

Kompensasi yang menarik dan berbasis kinerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan kualitas output mereka. Dengan menawarkan insentif bagi pegawai yang mencapai atau melampaui target, organisasi dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Misalnya, sistem bonus berbasis kinerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih cepat dan lebih cermat, memastikan bahwa mereka tidak hanya memenuhi standar minimum tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

5. Pengembangan dan Inovasi

Bentuk kompensasi non-finansial, seperti kesempatan untuk pelatihan, pengembangan karir, dan promosi, juga berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka lebih cenderung berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan berinovasi dalam cara mereka menyelesaikan tugas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan inovasi organisasi secara keseluruhan.

6. Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi

Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat membantu membangun budaya organisasi yang positif. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, semangat tim dan kerjasama meningkat. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif ini pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

7. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kompensasi juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Misalnya, tunjangan kesehatan, cuti berbayar, dan kebijakan kerja fleksibel adalah bentuk kompensasi yang dapat membantu pegawai mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih sehat, lebih puas, dan lebih produktif, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kompensasi berperan sebagai alat yang sangat efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan merancang sistem kompensasi yang adil, transparan dan berbasis kinerja, organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek perilaku dan kinerja pegawai. Ini mencakup peningkatan motivasi, kepuasan, loyalitas dan produktivitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, penting juga untuk diingat bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

4.6 Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti memberikan penjelasan beberapa hal antara lain:

1. T-statistik sebesar 3.058 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0.05. P-value (*Sig.*) sebesar 0.005 lebih kecil dari *alpha* (0.05), sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias yang dibuktikan oleh para peneliti terdahulu yaitu:
 - a. Dari hasil perhitungan maka kompensasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 6,42 dengan kriteria baik. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 7,24 dengan kriteria baik. Dengan demikian Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT. GM)." Hasil penelitian bahwa Kompensasi di PT. Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik. Kinerja karyawan PT. Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

- b. Berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki yaitu laki-laki 40 %, dan perempuan 60 %. Berdasarkan usia bahwa jumlah um 44 antara 11-40 tahun ke atas yaitu umur 21-29 tahun sebanyak 33,3 %. Umur 30-39 tahun 26,7%. Umur 40-49 tahun 26,7 %, dan umur >50 tahun 13,3%. Berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK 33,3 %. Diploma III 26,7 %, Sarjana 26,7 %. Magister 13,3 %.

Sependapat dengan penelitian yang dilakukan Angel Kralita Poluokan (2019), berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan data jenis kelamin responden yang diperoleh, dapat dilihat bahwa responden laki-laki dengan presentase 72% responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan yaitu 28%. Berdasarkan usia, responden yang dengan usia 21 – 29 menempati nilai tertinggi dengan presentase 58% dan yang terkecil adalah usia < 20 dengan presentase 5%. Berdasarkan pendidikan responden, karyawan mayoritas berpendidikan SMA yaitu sebanyak 23 orang atau dengan presentase 38% dan yang terkecil adalah yang berpendidikan D1 yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Hasil penelitian juga menunjukkan, berdasarkan status kerja, responden yang diperoleh penulis mayoritas adalah pegawai tetap 44 orang dengan presentase 73%.

- c. Dari hasil uji regresi linear sederhana dapat kita ketahui kesamaanya $y = a + bx$ dengan nilai konstanta atau a 0,45,940 menunjukkan variabel x bernilai atau tidak bertambah, maka nilai variabel y masih sebesar 0,45,124. Nilai koefisien b sebesar 0,265. (positif), membuktikan adanya pengaruh searah yang bermanfaat, sehingga di tarik kesimpulan bahwa variabel x mempengaruhi variabel y .

Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Samuel Virya Tirta (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kanvaz Patisserie by Vincent Nigita Seminyak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang termasuk sebagai sumber data primer dan hasil penelitian dari analisis regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 25,311 + 0,508 X$. Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kanvaz Patisserie by Vincent Nigita Seminyak.

25
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil uji instrument penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias yaitu dimana uji validitas variabel X dan Y dinyatakan valid oleh karena hasil r hitung 0,742 lebih besar dari r tabel yakni 0,361 sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.
2. Dari hasil perhitungan dan uji instrument yang digunakan pada penelitian, yaitu:
 - a. Uji validitas variabel X dan Y dinyatakan valid, dimana hasil r hitung lebih besar dari r tabel yakni 361.
 - b. Uji Reliabilitas variabel X yaitu $0,642 > 0,60$, sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien alpha nya 0,691 dinyatakan *realible*. Variabel Y yaitu $0,724 > 0,60$, sehingga dari hasil uji realibilitas variabel Y yang nilai koefisien alpha nya 0,724 dinyatakan *realible*.
 - c. Koefisien korelasi di atas, (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh sebesar 0,999% dan untuk $N = 30$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,361$. Dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 pada angket dengan r_{xy} yakni $0,999 > 0,361$ disimpulkan valid.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, yaitu:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias agar menyusun dan mengajukan anggaran pemberian kompensasi berdasarkan kinerja individu dan tim.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias agar melakukan penilaian kinerja secara objektif dan transparan untuk menilai pencapaian kinerja Pegawai sehingga ada kesungguhan para Pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam mengajar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 30 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, sebaiknya juga masyarakat perlu dilibatkan untuk menjadi objek penelitian sehingga data yang didapatkan lebih akurat.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, (2019), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Azhar. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Bintoro & Darianto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Bone, Louis, E. (2021). *Pengelolaan Kompensasi*. Penerbit: Pebelan, Bandung.
- Edison. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Alfabeta, Bandung.
- Flippo, Edwin, B. (2020). *Manajemen Kinerja*, terjemahan Moh. Mas'ud, Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi. (2014). *Metodologi penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani, (2018). *Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maning, Chris. (2020). *Program Pemberian Kompensasi*. Cetakan Ketiga Prisma: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis. Jocson. H. Jhon. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua, Jakarta.
- Michael, (2018). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia'* Penterjemah: Sofyan Cikmat Dan Haryanto Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, (2018), *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, (2018). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pusparini, (2018), *Pengaruh Faktor-Faktor Kemasan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pop Mie di Supermarket Giant Wiyung. Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rafiq, A., (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Yayasan Dompot Dhuafa, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (2019). *Manajemen Personalia*. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Rivai, Sagala. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Sikula. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2020), "*Hal-hal Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*". Graham, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi, (2017), *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2020). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yusmiar, (2017), *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Jakarta: Rajawali Pers.

Zuriah, Nurul, (2015), *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias

Terimakasih telah berpartisipasi dalam penyelesaian kuesioner ini. Kami sangat menghargai kontribusi Saudara dan ingin meminta bantuan Saudara untuk melengkapi kuesioner ini. Respons Saudara akan memberikan wawasan yang berharga untuk memahami Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Mohon kiranya dapat meluangkan waktu sejenak untuk menjawab pertanyaan dengan jujur dan memberikan komentar atau saran yang bersifat konstruktif dengan memberikan tanda centang.

A. Informasi Umum

1. Nama lengkap :
2. Umur :
3. Jenis kelamin : a. Laki-laki / b. Perempuan
4. Pendidikan :

B. Kompensasi (X)

No	Indikator	No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	<i>Gaji yang adil sesuai pekerjaan</i>	1	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja saya.					
		2	Kenaikan gaji yang adil secara berkala dapat meningkatkan kinerja pegawai.					
2	<i>Insentif yang sesuai dengan pengorbanan</i>	3	Saya percaya bahwa insentif yang adil adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.					
		4	Saya merasa insentif yang saya terima sesuai dengan pengorbanan waktu dan tenaga yang saya lakukan.					
3	<i>Tunjangan yang sesuai dengan harapan</i>	5	Adanya tunjangan dapat meningkatkan loyalitas saya terhadap instansi.					
		6	Saya merasa dihargai oleh pimpinan melalui tunjangan yang saya terima.					
		7	Tunjangan yang adil dapat mengurangi tingkat turnover pegawai.					
4	<i>Fasilitas yang memadai</i>	8	Fasilitas yang disediakan Instansi memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
		9	Dinas menyediakan fasilitas yang modern dan up-to-date					
		10	Saya merasa Instansi memberikan fasilitas yang memadai untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.					

C. Kinerja (Y)

No	Indikator	No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Kualitas kerja	1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
		2	Kualitas kerja saya berkontribusi pada keberhasilan tim atau seksi saya.					
2	Kuantitas kerja	3	Saya merasa kuantitas kerja yang saya hasilkan memenuhi target yang ditetapkan.					
		4	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menghasilkan jumlah kerja yang diharapkan					
3	Ketetapan waktu	5	Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditetapkan.					
		6	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
4	Efektivitas	7	Saya merasa metode kerja saya sangat efektif dalam menyelesaikan tugas					
		8	Saya menggunakan alat dan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja saya					
5	Kemandirian	9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus					
		10	Saya percaya bahwa kemandirian dalam bekerja adalah kunci untuk perkembangan karier saya					

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	557 words — 2%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet	369 words — 2%
3	Ron Craig. "Export Performance of Small British West Country Firms", <i>Journal of Small Business & Entrepreneurship</i> , 2016 Crossref	152 words — 1%
4	jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id Internet	85 words — < 1%
5	text-id.123dok.com Internet	85 words — < 1%
6	journal.jis-institute.org Internet	71 words — < 1%
7	repositori.usu.ac.id Internet	70 words — < 1%
8	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet	68 words — < 1%

9	docplayer.info Internet	58 words — < 1%
10	repository.uph.edu Internet	57 words — < 1%
11	123dok.com Internet	55 words — < 1%
12	repository.unsri.ac.id Internet	52 words — < 1%
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	48 words — < 1%
14	journal.metansi.unipol.ac.id Internet	46 words — < 1%
15	eprints.walisongo.ac.id Internet	43 words — < 1%
16	www.researchgate.net Internet	33 words — < 1%
17	repository.upbatam.ac.id Internet	31 words — < 1%
18	repository.radenfatah.ac.id Internet	29 words — < 1%
19	adoc.pub Internet	26 words — < 1%
20	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	26 words — < 1%

21	Internet	26 words — < 1%
22	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	25 words — < 1%
23	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	25 words — < 1%
24	repository.ub.ac.id Internet	23 words — < 1%
25	dspace.uui.ac.id Internet	20 words — < 1%
26	id.scribd.com Internet	20 words — < 1%
27	katalog.ukdw.ac.id Internet	20 words — < 1%
28	pt.scribd.com Internet	19 words — < 1%
29	Elsa Rosmawati, Radif Khotamir Rusli, Agung Muttaqien. "HUBUNGAN METODE MEMBACA IQRA' DENGAN KETERAMPILAN MENULIS IMLAI PADA PEMBELAJARAN BAHASA ARAB DI RUMAH TAHFIDZ ZALVA ASSANUSI DEPOK", AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2024 Crossref	18 words — < 1%
30	Siti Solikha Mardiyah, Joko Mariyono. "Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Pegawai dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2024	18 words — < 1%

31	eprints.umk.ac.id Internet	18 words — < 1%
32	research.unissula.ac.id Internet	18 words — < 1%
33	ejournal.unsrat.ac.id Internet	17 words — < 1%
34	es.scribd.com Internet	17 words — < 1%
35	repository.umsu.ac.id Internet	17 words — < 1%
36	www.slideshare.net Internet	17 words — < 1%
37	eprints.unpak.ac.id Internet	16 words — < 1%
38	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet	16 words — < 1%
39	repository.pip-semarang.ac.id Internet	15 words — < 1%
40	repository.unhas.ac.id Internet	15 words — < 1%
41	www.docstoc.com Internet	14 words — < 1%
42	docobook.com Internet	13 words — < 1%

43	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	13 words — < 1%
44	Boy Apriliawan, Indra Gumay Yudha, Suparmono Suparmono, Abdullah Aman Damai. "WILLINGNESS TO PAY TOURIST FOR MANGROVE CONSERVATION EFFORTS ON PAHAWANG ISLAND, PESAWARAN REGENCY, LAMPUNG", Journal of Aquatropica Asia, 2020 Crossref	12 words — < 1%
45	repository.stiedewantara.ac.id Internet	12 words — < 1%
46	repository.upnjatim.ac.id Internet	12 words — < 1%
47	media.neliti.com Internet	11 words — < 1%
48	pdffox.com Internet	11 words — < 1%
49	wikiupm.paramadina.ac.id Internet	11 words — < 1%
50	Yudi Setia Rachmanda, Dheri Febiyani Lestari. "PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TASIKMALAYA", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2023 Crossref	10 words — < 1%
51	ejournal.stiemj.ac.id Internet	10 words — < 1%
52	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	10 words — < 1%

53	kesbangpol.kalteng.go.id Internet	10 words — < 1%
54	repository.isi-ska.ac.id Internet	10 words — < 1%
55	repository.stipjakarta.ac.id Internet	10 words — < 1%
56	repository.unibos.ac.id Internet	10 words — < 1%
57	sir.stikom.edu Internet	10 words — < 1%
58	skripsistie.files.wordpress.com Internet	10 words — < 1%
59	digilib.uinsby.ac.id Internet	9 words — < 1%
60	elibrary.ub.ac.id Internet	9 words — < 1%
61	journal.perbanas.ac.id Internet	9 words — < 1%
62	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet	9 words — < 1%
63	repository.unwim.ac.id Internet	9 words — < 1%
64	repository.utp.ac.id Internet	9 words — < 1%

65	Internet	9 words — < 1%
66	Leni Marlina, Trisniarty Adjeng Moelyati, Fadhil Yamaly. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2024 Crossref	8 words — < 1%
67	eprints.undip.ac.id Internet	8 words — < 1%
68	j-innovative.org Internet	8 words — < 1%
69	jrem.iseisby.or.id Internet	8 words — < 1%
70	repositori.uma.ac.id Internet	8 words — < 1%
71	repository.ar-raniry.ac.id Internet	8 words — < 1%
72	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	8 words — < 1%
73	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publications	7 words — < 1%
74	Antonius Rizki Krisnadi, Dessy Natalia. "Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Kunjungan Wisatawan Berdasarkan Komponen Destinasi	6 words — < 1%

Wisata di Kawasan Kuliner, Pasar Lama Tangerang", Destinesia :
Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata, 2020

Crossref

-
- 75 Orsinil Harfian Zega. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PRABAYAR DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Crossref

6 words — < 1%

-
- 76 repository.um-palembang.ac.id

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF