

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

By SWIT TRI PUTRI NAZARA

2
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:
SWIT TRI PUTRI NAZARA
NPM: 2320321

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

ABSTRAK

112 Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam 79 memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil ini disebabkan kurangnya perhatian serta ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, hal ini ditandai dengan pemotongan tunjangan pegawai, sementara dari hasil observasi peneliti sering kali pegawai mengerjakan pekerjaan 2 diluar dari tupoksinya akibat dari banyaknya masyarakat yang harus dilayani. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui an 43 t yang disebarikan kepada pegawai di kantor tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis yang diajukan.

4 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, b 108 secara kualitas maupun kuantitas. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi 18 ng diberikan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hasil penelitian diperoleh kompensasi memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap Kinerja pegawai dan selebihnya 13,1% ditentukan keadaan lain. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak instansi dapat terus meningkatkan sistem kompensasi untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih baik dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

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

Abstract

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

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

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

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

Gunungsitoli, Oktober 2024
Peneliti,

SWIT TRI PUTRI NAZARA

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

| | | |
|-----|--|-----------|
| 15 | 3.4. Instrumen Penelitian | 33 |
| | 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| | 3.6. Teknik Analisis Data | 34 |
| | 3.7. Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| 40 | BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| | 4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian | 39 |
| | 4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil | 39 |
| 43 | 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Nias Utara | 39 |
| 14 | 4.1.3 Struktur Organisasi | 40 |
| | 4.1.4 Karakteristik Responden | 42 |
| 4.2 | Pengolahan Angket..... | 43 |
| 20 | 4.2.1 Uji Validitas | 51 |
| | 4.2.2 Uji Reabilitas Angket | 53 |
| | 4.2.3 Uji Asumsi Klasik | 54 |
| | 4.2.4 Uji Korelasi | 57 |
| | 4.2.5 Uji Koefisien Determinan (R Square) | 58 |
| | 4.2.6 Regresi Linear | 59 |
| | 4.2.7 Uji Hipotesis | 60 |
| 2 | 4.3 Analisa Hasil Penelitian | 61 |
| | 4.4 Pembahasan | 62 |
| | BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | 63 |
| | 4.1 Kesimpulan | 63 |
| | 4.2 Saran | 64 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 65 |

Lampiran

DAFTAR TABEL

| | | | |
|----|------------|--|----|
| 12 | Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 22 |
| | Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian | 39 |
| | Tabel 4.1 | Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| | Tabel 4.2 | Daftar Anggota Berdasarkan Usia | 43 |
| | Tabel 4.3 | Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| | Tabel 4.4 | Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X..... | 45 |
| | Tabel 4.5 | Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X..... | 47 |
| | Tabel 4.6 | Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y..... | 48 |
| | Tabel 4.7 | Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y..... | 48 |
| | Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas Variabel X..... | 52 |
| | Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Y..... | 53 |
| | Tabel 4.10 | Hasil Uji Reabilitas Variabel X..... | 54 |
| | Tabel 4.11 | Hasil Uji Reabilitas Variabel Y..... | 53 |
| | Tabel 4.12 | Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov | 56 |
| | Tabel 4.13 | Hasil Uji Auto Korelasi | 57 |
| | Tabel 4.14 | Hasil Uji Korelasi | 59 |
| | Tabel 4.15 | Hasil Uji Koefisien Determinan..... | 59 |
| | Tabel 4.16 | Hasil Uji Regresi Linear | 60 |
| | Tabel 4.17 | Hasil Uji Koefisien | 61 |

DAFTAR GAMBAR

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Batasan Masalah Penelitian

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

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

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

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

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

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

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

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

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

LANDASAN TEORI

2.1. KINERJA PEGAWAI

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mulia & Saputra (Siswayani 2021:10) mendeskripsikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan selama ia bekerja untuk memenuhi tanggung jawab utamanya, definisi ini dapat digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan bekerja dengan baik atau tidak.

Kinerja, menurut Siswayani (2021:129), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (dalam Wahyu, 2017:132), kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Menurut Tika (2012), kinerja adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai macam keadaan dalam rangka memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Irham Fahmi (2018), adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi-laba atau nirlaba-selama periode waktu tertentu.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai produktivitas hubungan antara kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi tersebut, menurut Riana, Fajri, dan Alsyami (2017). Hendrayani (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Apriani, Arifin dan Jamaluddin (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil yang dicapai seorang pekerja pada sektor pekerjaan tertentu selama waktu tertentu disebut sebagai kinerja. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irnawati dan Samcay 2020).

Kinerja adalah sejauh mana pekerja atau kelompok melakukan tugas yang telah didelegasikan kepadanya dengan sukses (Suhardi, 2019). Menurut Hikmah dan Wilson (2020), kinerja adalah pencapaian individu atau kelompok secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan menunjukkan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Berdasarkan beberapa definisi dari para akademisi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu atau kolektif dalam melaksanakan tanggung jawab utama mereka dalam sebuah perusahaan. Secara umum, ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti wewenang yang diberikan, tugas yang diemban, sumber daya yang dimiliki, serta moralitas dan etika yang dijunjung tinggi dalam menjalankan tugas. Produktivitas, atau hubungan antara jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya lain yang digunakan, adalah cara lain untuk memikirkan kinerja.

Lebih jauh lagi, kinerja dievaluasi dari perspektif kuantitatif dan kualitatif, termasuk sejauh mana tujuan organisasi berhasil dicapai tanpa melanggar persyaratan hukum, moral, atau etika. Seseorang yang berkinerja tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Pekerjaan ini mencakup komponen kuantitas dan kualitas yang diselesaikan dengan cara yang konsisten dengan tanggung jawab yang diberikan serta moral, etika, dan tujuan organisasi. tugas yang sesuai dengan kewajiban yang diberikan, prinsip-prinsip moral, standar etika, dan tujuan organisasi yang diamanatkan secara hukum.

15

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Faktor Kemampuan

Bakat karyawan dibagi menjadi dua kategori secara psikologis: kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan prospektif (IQ). Hal ini menyiratkan bahwa akan lebih mudah bagi pekerja dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang memadai untuk peran mereka, dan kemahiran melakukan tugas sehari-hari untuk memenuhi standar kinerja.

2. Faktor Motivasi

Sikap karyawan tentang lingkungan kerja mereka membentuk motivasi mereka. Karyawan yang diinstruksikan untuk mencapai tujuan organisasi-juga dikenal sebagai tujuan kerja-harus termotivasi.

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

a. Kemampuan dan keahlian.

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

b. Pengetahuan.

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

c. Rancangan kerja.

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

d. Kepribadian.

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

e. Motivasi kerja.

Dorongan di balik pekerjaan seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk berkinerja. Seorang karyawan akan berkinerja baik jika mereka memiliki motivasi yang tinggi di tempat kerja, dan sebaliknya.

f. Kepemimpinan.

Cara seorang pemimpin mengendalikan dan mengarahkan pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikannya dikenal sebagai kepemimpinan. Kinerja akan dipengaruhi oleh sikap pemimpin; sebaliknya, jika pemimpin tidak menyenangkan, kinerja pengikutnya akan menurun.

g. Gaya kepemimpinan.

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

h. Budaya organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada norma dan praktik yang dimiliki dan diterapkan oleh perusahaan atau organisasi. Norma-norma ini diakui secara luas dan semua anggota organisasi diharuskan untuk mengikutinya. Kegagalan untuk melakukannya akan berdampak pada kinerja individu.

i. Kepuasan kerja.

Perasaan seseorang sebelum dan sesudah bekerja dengan sensasi kesenangan atau kegembiraan disebut sebagai kepuasan kerja. Tugas akan memberikan hasil yang baik jika dilakukan dengan senang hati atau gembira..

j. Lingkungan kerja.

Suasana atau lingkungan tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Ruang, pengaturan, fasilitas, infrastruktur, dan interaksi interpersonal di antara rekan kerja dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja. Tempat kerja yang menyenangkan akan menumbuhkan sikap rileks dan nyaman, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

k. Loyalitas.

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

l. Komitmen.

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

m. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh dalam bentuk datang ke tempat kerja tepat waktu, disiplin mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dilaksanakan..

2.1.3. 150 uan Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah tujuan dari evaluasi kinerja, menurut Batlajery dan Alfons (2014):

1. Sebagai dasar untuk pilihan-pilihan dalam hal prestasi, pemberhentian, dan remunerasi.
2. Untuk mengukur seberapa baik seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan setiap kegiatan organisasi.

121

4. Sebagai dasar untuk menilai program pelatihan dan efisiensi rencana kerja, teknik, pengaturan organisasi, pendekatan manajemen, dan kondisi pekerjaan dan pengawasan.
5. Sebagai tanda untuk memastikan apakah anggota staf di dalam perusahaan memerlukan pelatihan..

2.1.4 Indikator kinerja Pegawai

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

1. Jumlah Pekerjaan

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

2. Kualitas Pekerjaan

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

3. Ketepatan Waktu

Karena tugas-tugas tertentu bergantung pada tugas-tugas lain, tugas-tugas tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, pekerjaan di bagian lain akan terganggu jika pekerjaan di bagian tertentu tidak selesai tepat waktu, yang akan berdampak pada kuantitas dan kualitas pekerjaan.

4. Kemampuan Kerja Sama

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

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Waktu

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

4. Penekanan Biaya

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

5. Pengawasan

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

6. Hubungan Antar pegawai

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

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

2.2. KOMPENSASI

2.2.1. Pengertian Kompensasi

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

Bahasa Inggris adalah asal kata kompensasi. Menurut definisinya, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai pembayaran atas kerja kerasnya, biasanya dalam bentuk uang tunai. Keuntungan apa pun yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka di suatu perusahaan atau organisasi disebut sebagai kompensasi dalam bidang ekonomi dan bisnis. Gaji adalah salah satu subjek yang paling sensitif dalam kemitraan kerja. Hubungan kerja terkadang melibatkan kasus-kasus yang membahas remunerasi dan masalah terkait lainnya, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur upah, dan skala gaji.

Menurut Enny (2019: 37), remunerasi merupakan salah satu bentuk

23 kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusinya terhadap perusahaan. Jenis remunerasi yang dapat diberikan antara lain kompensasi berupa uang, baik langsung maupun tidak langsung, serta manfaat tidak langsung. Akbar dkk. (2021: 125) 100 mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk fasilitas dan imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

122 Ketidakseimbangan keuangan didefinisikan sebagai sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai suplemen gaji. Andrew E. Sikula (2017:83) lebih lanjut menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap item yang terkait dengan atau berbeda dari gaji di tempat kerja. Istilah "remunerasi," 115 "upah," dan "gaji" sering digunakan untuk menggambarkan pengaturan keuangan antara karyawan dan pemberi kerja ini. Penurunan nilai, pembayaran, atau kompensasi untuk pengeluaran - yang dapat mencakup pengeluaran non-finansial juga - disebut sebagai remunerasi. Kompensasi biasanya berbentuk konsep pembayaran penuh, seperti gaji dan upah, yang biasanya memiliki komponen keuangan dan non-keuangan.

Menurut Hiondardjo & Utami (2019:11), gaji merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seluruh kegiatan bisnis dan menentukan kinerja perusahaan di masa depan. Karyawan menerima gaji dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas semua pekerjaan yang telah mereka lakukan atas nama organisasi; penghargaan tersebut memiliki nilai tunai yang dapat dibelanjakan oleh karyawan. Sesuai dengan Hasibuan (2019), remunerasi mencakup semua pendapatan, baik 75 dalam bentuk uang atau barang, yang diterima pekerja langsung dari organisasi untuk jasa yang mereka berikan.

75 Malayu S.P. Hasibuan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai 44 imbalan dari perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. 1 Kompensasi karyawan menurut Gary Dessler dalam Apriani et al. (2020) adalah segala bentuk balas jasa atau manfaat yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Kompensasi ini terdiri dari dua bagian, yaitu pembayaran tidak langsung (berbentuk tunjangan seperti hiburan dan asuransi yang diberikan oleh pemberi kerja) dan pembayaran langsung (berbentuk upah, gaji, 143 insentif, komisi, dan bonus). Pencapaian tujuan: Jika suatu tindakan dapat

mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, maka tindakan tersebut dianggap efektif.

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

Menurut Akbar dkk. (2021:125), insentif dapat diklasifikasikan sebagai intrinsik dan ekstrinsik. Pengakuan, peluang untuk maju, tantangan, dan prospek pekerjaan adalah contoh manfaat organisasi yang intrinsik. Format perjanjian yang disebutkan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa perjanjian organisasi dengan karyawannya dapat mengambil banyak bentuk, termasuk komoditas, pengakuan, dan uang tunai. Dengan demikian, diharapkan bahwa segala jenis pembayaran akan mendorong produktivitas pekerja yang lebih tinggi. Ketenangan yang diberikan kepada pegawai harus dapat memuaskan semua pihak, terutama organisasi dan pegawai, dengan tujuan keadilan, kemanusiaan, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan meningkatkan profesionalisme dalam bermasyarakat. Agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman, diharapkan pula tercipta suasana kerja yang tenang dan terbebas dari segala tekanan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

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

1. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan di suatu instansi. Kompensasi langsung dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- b. **Kompensasi finansial yang mencakup :**
 - Gaji
 - Upah
 - Tunjangan
 - Insentif
 - c. **kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang di berikan kepada pegawai selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan instansi / organisasi.**
2. **Kompensasi non-linier adalah manfaat yang diberikan sebagai sarana penunjang bagi karyawan yang telah mencapai usia pensiun atau telah keluar dari perusahaan. Kompensasi tidak diberikan kepada keduanya sekaligus, yaitu:**
- a. **Kompensasi finansial**
 - Pensiun penuh
 - Pensiun dini
 - Pasangan
 - Pensiun janda / duda
 - b. **Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi yang tidak langsung diberikan kepada pegawai yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi Kesehatan.**

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

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

- a. Mengakui kinerja pekerjaan sendiri Menawarkan gaji yang kompetitif menunjukkan rasa hormat terhadap kerja keras yang telah dilakukan karyawan. Kinerja yang diharapkan organisasi kemudian akan terdorong sebagai hasilnya.
- b. Mencari keadilan. Sistem penyelesaian yang efektif akan menjamin bahwa setiap orang dalam organisasi menerima penyelesaian yang sepadan dengan peran, tanggung jawab, posisi, dan hasil kerja mereka.
- c. Bertahan pada rencana kompensasi yang dirancang dengan baik akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan mendorong mereka untuk bertahan di perusahaan. Ini berarti mencegah mereka meninggalkan

perusahaan untuk mencari posisi yang lebih menguntungkan.

- 23
- d. Mendapatkan yang unggul. Rencana pembayaran yang kompetitif akan menarik lebih banyak pelamar. Akan ada lebih banyak peluang untuk memilih yang berkualitas ketika ada lebih banyak kandidat. e. Manajemen biaya Karena lebih banyak orang yang keluar, akan ada lebih sedikit perekrutan ketika ada rencana kompensasi yang kuat. Ini berarti penghematan finansial untuk perekrutan dan penyaringan calon karyawan baru.

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

- a. Obligasi Kerjasama dengan dibuatnya perjanjian kerjasama formal antara perusahaan dan pekerjanya. Pekerja harus melaksanakan tugasnya secara efektif, dan perusahaan harus membayar mereka sesuai dengan ketentuan perjanjian.
- b. Kepuasan Kerja Perusahaan memberikan insentif, hadiah, dan penghargaan berdasarkan kinerja dan prestasi karyawan, serta tunjangan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf. Kepuasan kerja merupakan hasil dari terciptanya rasa kesetaraan atau kesejahteraan bagi karyawan..
- c. Pembelian yang Efisien Perusahaan akan lebih mudah merekrut personel yang sesuai jika program pembiayaan ditetapkan cukup besar. Bisnis akan dengan mudah menerima atau merekrut pekerja yang kompeten..
- d. Inspirasi Manajer akan dengan mudah memberi inspirasi kepada stafnya apabila mereka menerima gaji yang besar, sesuai dengan tujuan utama pekerja, yakni menafkahi diri sendiri..
- e. Stabilitas Karyawan, Stabilitas karyawan lebih terjamin pada program-program yang mempunyai konsistensi eksternal yang kompetitif serta berprinsip adil dan sesuai, karena tingkat pergantian karyawan relatif rendah..
- f. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh organisasi atau instansi.
- g. Dampak Serikat Buruh Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka dan

pengaruh serikat buruh dapat dihindari dengan rencana remunerasi yang dirancang dengan baik..

- h. Pengaruh Pemerintah Rencana kompensasi harus mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan yang relevan, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum..

59

2.1.4 Indikator Kompensasi

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

yakni:

- a. Gaji: Karyawan menerima pembayaran rutin.
- b. Upah, atau biaya yang dialokasikan kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja, hasil keseluruhan, atau kualitas layanan yang diberikan.
- c. Penghargaan dan insentif yang diberikan kepada anggota staf karena melampaui standar bisnis..

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

1. Upah

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

2. Bonus

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

3. Imbalan Tambahan

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

4. Fasilitas

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa hal yang disebutkan, selain gagasan yang dibahas, tinjauan atas temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga dilakukan. Menelaah isu yang diangkat dengan berbagai teknik khusus akan jauh lebih mudah dengan meninjau temuan penelitian sebelumnya. Pemahaman menyeluruh tentang pendirian peneliti juga dapat diperoleh dengan melihat temuan penelitian sebelumnya. Untuk membedakan temuan peneliti dari temuan peneliti sebelumnya, penegasan pendirian ini sangat penting. Oleh karena itu, sejumlah temuan dari penelitian sebelumnya akan dibahas di bagian berikut. Tinjauan umum penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai panduan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

| NO | NAMA PENELITI | JUDUL PENELITIAN | METODE | HASIL |
|----|---|---|--|--|
| 1 | <p>94 Tita Ulina BR Sembiring Pandia (2021)</p> | <p>94 Dampak Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Arum Makmur</p> | <p>12 Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif..</p> | <p>64 Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efisiensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dan Pertanahan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,6%, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sesuai dengan konstruk penelitian variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 57,6% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika</p> |

| | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|
| 2 | 1 SISWAYANI (2021) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan, Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. | Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Karena berlandaskan pada filsafat positivis, maka dapat disebut juga sebagai teknik positivistik. Karena data penelitian bersifat numerik dan dianalisis menggunakan statistik, maka teknik penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mematuhi standar ilmiah yaitu pasti, objektif, terukur, logis, dan metodis. Sugiyono (2011) Penelitian ini juga didesain dengan menggunakan jenis | konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat factor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas perumahan sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik. 64 Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efisiensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dan Pertanahan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,6%, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sesuai dengan konstruk penelitian variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 57,6% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk |
|---|--------------------------|--|--|--|

| | | | | |
|------------------------------|--|--|--|---|
| | | | <p>1 penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi suatu obyek dalam hal ini adalah deskripsi terhadap variabel penelitian.</p> | <p>1 melihat factor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas perumahan sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.</p> |
| <p>3 Siti Solihah (2020)</p> | <p>4 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan (pada Kantor Kelurahan Cipamokalan Kecamatan Rancasari Kota Bandung)</p> | <p>4 Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian survey eksplanasi (explanatory survey). Menurut Sugiyono (2011: 6) metode penelitian survey eksplanasi (explanatory survey) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam</p> | <p>4 Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung karyawan non-PNS (Outsourcing).</p> | |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 4. | <p data-bbox="440 1759 586 1787">5</p> <p data-bbox="467 1633 586 1745">Ella Meirizki, Insiatiningsih (2023)</p> | <p data-bbox="467 1329 773 1583">Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul</p> | <p data-bbox="256 940 448 1306">4</p> <p data-bbox="282 940 448 1306">pengumpulan data, misalnya dengan mengadakan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.</p> <p data-bbox="440 940 1146 1306">5</p> <p data-bbox="467 940 1146 1306">Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan</p> | <p data-bbox="440 898 467 926">5</p> <p data-bbox="467 205 959 926">Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $21,667 > 2,561$, maka dapat diartikan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Hasil dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara bersama-sama sehingga H_4 diterima. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar $0,544$ atau $54,4\%$ yang artinya bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan sebesar $54,4\%$ sedangkan $45,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.</p> |
|----|--|--|---|---|

5

(Sugiono, 2017). Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh, hubungan dan membandingkan antar variabel, serta memberikan deskripsi Statistic

25

Penelitian-penelitian diatas terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah Pendekatan deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik suatu fenomena atau keadaan tertentu. Dalam pendekatan ini, peneliti mengumpulkan data dan informasi yang relevan tanpa melakukan analisis mendalam tentang sebab-akibat. Hasil penelitian biasanya disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau grafik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti.. Sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, Penelitian kuantitatif bertujuan untuk membuat generalisasi tentang populasi berdasarkan sampel, serta menggunakan statistik untuk menilai hubungan dan pengaruh antar variabel. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian yang beda. Persamaan pada penelitian diatas adalah menggunakan pengumpulan data yang sama, dan juga kesamaan tujuan penelitian.

120

2.3 Kerangka Berpikir

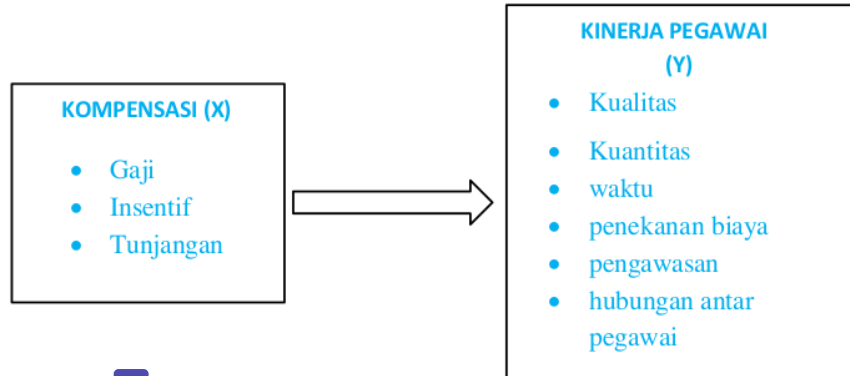
Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki sasaran visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasarannya, kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kepada pegawainya, Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Dengan kompensasi yang baik maka akan mendorong serta memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari uraian pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian landasan teori yang memuat penelitian terdahulu, teori-teori tersebut di atas, maka diasumsikan kompensasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (siswayani 2021). Apabila seorang pegawai memiliki kompensasi, maka kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Dengan demikian terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 1 (satu) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terikat). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari skema kerangka berpikir berikut:

Gambar 2.2

2.3.1 Hipotesis Penelitian



¹¹ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sumadi Suryabrata, 2008). ¹⁰³ Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

² Ho : Tidak ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian³⁵ adalah cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu untuk mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atas masalah tersebut.³⁵ Metode penelitian mengindikasikan tahap-tahap spesifik (langkah-langkah atau pendekatan tahap demi tahap) yang harus diambil dalam satu aturan tertentu ketika melakukan penelitian. Jadi, metode penelitian merupakan keseluruhan langkah ilmiah yang digunakan untuk menemukan solusi atas suatu masalah.

⁷⁴ 3.1. Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (2019) metode penelitian merupakan langkah utama yang digunakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.³⁴ Berdasarkan cara pengolahan, analisis data, serta cara menarik kesimpulannya, jenis atau macam metode penelitian dapat ditinjau dari pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran (kuantitatif dan kualitatif).

³⁷ 1. Metode penelitian kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Silaen (2018) penelitian kuantitatif adalah langkah-langkah penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan secara umum dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial.

¹³ 2. Metode penelitian kualitatif

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme (tepatnya fenomenologi), yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

3. Metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif)

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

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

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis atau peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yakni variabel X dan variabel Y. Setiap variabel masuk dalam salah satu jenis variabel berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas menurut Sugiyono (2021) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel X : Kompensasi.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat menurut Sugiyono (2021) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Y: Kinerja Pegawai.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2021) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi diartikan sebagai keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

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

1. Pegawai, sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang yang terdiri dari 32 (tiga puluh dua) orang laki-laki dan 16 (enam belas) orang Perempuan.

3.3.2. Sampel

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

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

3.4. Instrumen Penelitian

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

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengungkapkan atau menjangring berbagai fenomena, kondisi dan informasi yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian tersebut diperlukan Teknik pengumpulan data yang baik dan benar.

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

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

1. Kuesioner (angket)

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

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

2. Observasi

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

3. Dokumentasi

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

2.6. Teknik Analisis Data

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

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

9 a. Uji Validitas

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

Untuk mengukur validitas menggunakan SPSS pada penelitian maka digunakan ketentuan :

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

11 b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

23 Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2017). Pengajuan reliabilitas instrument ini dilakukan dengan menggunakan Teknik formula Alpha Cronbach . instrumen dikatakan 26 reliabel apabila nilai Cronbach 's alpha lebih besar daripada 0,60.

c. ¹¹ Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

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

2. Uji Multikolinearitas

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

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

3. Uji Autokorelasi

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

4. Uji Heteroskedastisitas

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

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

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah diketahui data kedua variabel tersebut merupakan data kuantitatif maka skala pengukuran menggunakan skala rasio, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan angka pada data ini menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio maka pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

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

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = kompensasi

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

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

f. Uji Hipotesis

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

Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah :

- Jika diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< (0,05)$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> (0,05)$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

g. Teknik Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik pengukuran dengan skala *likert* untuk mengukur persepsi responden. Menurut Sugiyono (2018) skala *likert* merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menguraikan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

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

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

2
3.7 Tempat Dan Waktu Penelitian

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

13
Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

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

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

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

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

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

Visi :

“Tertib Administrasi Kependudukan melalui Pelayanan Publik”

Visi :

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

4.1.3 Struktur Organisasi

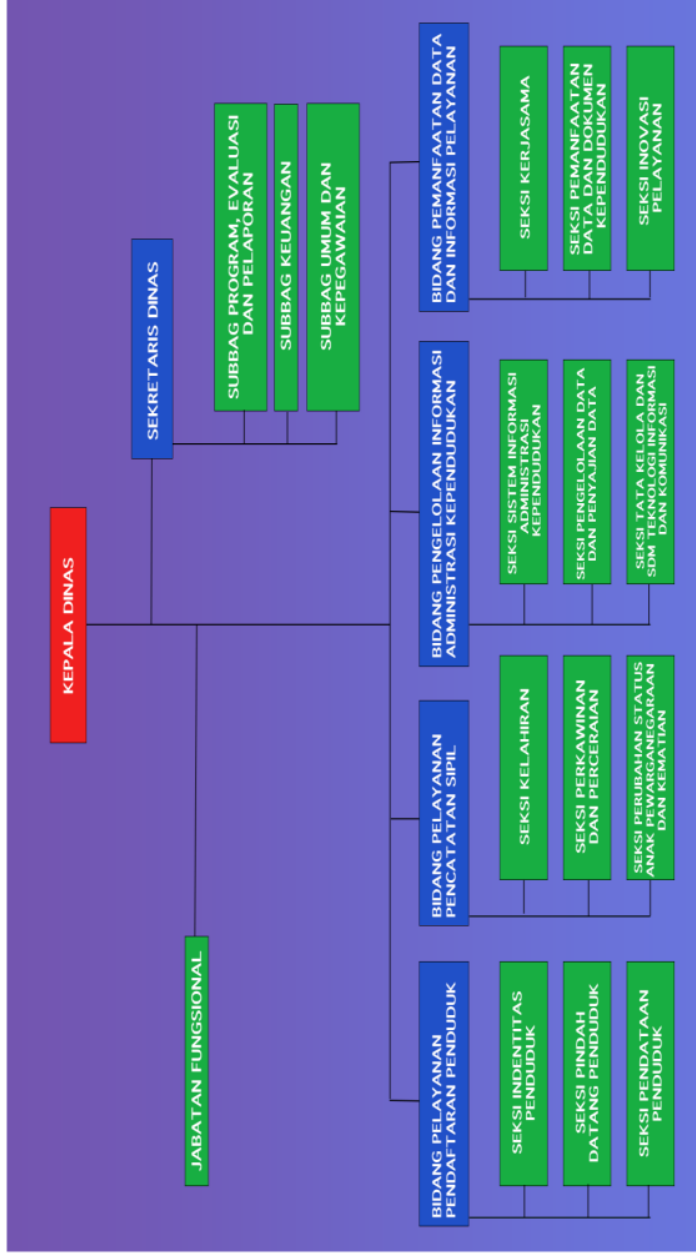
Dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara didukung dengan rincian struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, yang membawahi :
 - a. Subbagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pendaftaran Penduduk, yang membawahi :
 - a. Seksi identitas Penduduk
 - b. Seksi pindah penduduk
 - c. Seksi pendataan penduduk
4. Bidang Pencatatan Sipil, yang membawahi :
 - a. Seksi Kelahiran
 - b. Perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian
 - c. Seksi perkawinan dan perceraian
5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, yang membawahi :

- a. Seksi sistim informasi administrasi kependudukan
 - b. Seksi pengolahan dan penyajian data kependudukan
 - c. Seksi tata kelola dan sumber daya manusia, teknologi informasi dan komunikasi
6. Bidang Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan, yang membawahi :
 - a. Seksi kerjasama
 - b. Seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
 - c. Seksi inovasi pelayanan
 7. Unit pelaksana teknis
 8. Kelompok jabatan fungsional

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara



Sumber : Olahan Penulis, 2024

4.1.4 Karakteristik Responden

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

1. Jenis Kelamin

Penulis menguraikan responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|-------|---------------|----------|------------|
| 1 | Perempuan | 16 Orang | 33.34% |
| 2 | Laki-laki | 32 Orang | 66,66 % |
| Total | | 48 Orang | 100 % |

Sumber : Diolah penulis 2024

2. Usia

Disajikan juga karakteristik responden berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2

Daftar reponden berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah |
|-----|---------|--------|
| 1 | 25 – 35 | 30 |
| 2 | 36 – 45 | 12 |
| 3 | 45 – 60 | 6 |

| | |
|--------|----------|
| Jumlah | 48 Orang |
|--------|----------|

3. Pendidikan terakhir

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

Tabel 4.3
Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Sumber : Olahan Penulis, 2024

4.2 Pengolahan Angket

Sebagaimana telah dipaparkan pada tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, maka penulis mengedarkan angket dan menganalisis angket yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara berjumlah 48 orang.

Angket yang telah diedarkan penulis kepada responden terlebih dahulu penulis melakukan verifikasi. Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai

dengan petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya.

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

Untuk mengolah data tersebut, peneliti membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Misalnya responden satu memilih alternatif ¹⁹ a = 5, alternatif b = 4, alternatif c = 3 dan alternatif d = 2 dan alternative e = 1. Demikian juga dengan responden yang kedua sampai dengan responden yang ke Empat puluh delapan. Rekapitulasi jawaban disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan ⁸⁹ alternatif jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel X

| Nomor Responden | Butir Soal | | | | | | Skor |
|-----------------|-----------------|----|-----|----|---|----|------|
| | ⁸⁰ I | II | III | IV | V | VI | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 25 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 15 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 20 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 29 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 42 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 47 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| Σ | 193 | 198 | 202 | 195 | 193 | 176 | 1157 |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

¹⁹ Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka peneliti melakukan rekapitulasi ⁸ berdasarkan jumlah responden sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Jika responden memilih alternatif SS (sangat setuju) dibobot dengan nilai 5, alternatif S (setuju) diberi bobot 4, alternatif N (netral) diberi bobot 3, alternatif TS (tidak setuju) diberi bobot 2, dan alternatif pilihan STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1. ²⁰

Rekapitulasi yang dilakukan peneliti disesuaikan dengan jumlah setiap pilihan pernyataan yang dipilih setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban ditunjukkan pada tabel di bawah ini: ⁶²

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai dengan Alternatif Jawaban Variabel X

| Responden | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Skor |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|--------|------|
| | A | B | C | D | E | | |
| 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 3 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 25 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 6 | 21 |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 6 | 25 |
| 7 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 8 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 6 | 23 |
| 9 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 10 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 11 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 6 | 23 |
| 12 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 13 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 14 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 15 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 25 |
| 16 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 21 |
| 17 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 6 | 15 |
| 18 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 27 |

| | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|------|
| 19 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 6 | 25 |
| 20 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 22 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 28 |
| 23 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 29 |
| 24 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 27 |
| 25 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 27 |
| 26 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 30 |
| 27 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 28 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 27 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 24 |
| 30 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 28 |
| 31 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 32 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 33 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 6 | 23 |
| 34 | 1 | 0 | 5 | 0 | 0 | 6 | 20 |
| 35 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 21 |
| 36 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 6 | 17 |
| 37 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 6 | 25 |
| 38 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 15 |
| 39 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 28 |
| 40 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 27 |
| 41 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 42 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 6 | 22 |
| 43 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 6 | 19 |
| 44 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 | 14 |
| 45 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 46 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 6 | 17 |
| 47 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 26 |
| 48 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 27 |
| Σ | 106 | 100 | 63 | 19 | 0 | 288 | 1157 |
| Rata-rata | 2,350 | 2,100 | 1,250 | 0,300 | 0,0 | 10 | |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

67

Dari tabel 4.5 di atas, diperoleh bahwa rata-rata jawaban untuk alternatif SS responden sebesar 2,350, untuk alternatif S rata-rata 2,100, untuk alternatif N rata-rata 1,250, untuk alternative TS rata-rata 0,300 dan untuk alternatif

STS di rata-rata 0. Hal yang serupa juga diberlakukan terhadap variabel Y atau kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel Y

| Nomor Responden | Butir Soal | | | | | | | | Skor |
|-----------------|------------|----|-----|----|---|----|-----|------|------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 34 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 8 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 33 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 37 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 33 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 28 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 33 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 38 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 |
| 39 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 45 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 46 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 |
| 47 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 48 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| Σ | 179 | 197 | 203 | 194 | 191 | 194 | 189 | 188 | 1535 |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

¹⁹ Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka peneliti melakukan rekapitulasi ⁸ berdasarkan jumlah responden sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Jika responden memilih alternatif SS (sangat setuju) ²⁰ dibobot dengan nilai 5, alternatif S (setuju) diberi bobot 4, alternatif N (netral) diberi bobot 3, alternatif TS (tidak setuju) diberi bobot 2 dan alternatif pilihan STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1.

Rekapitulasi yang dilakukan peneliti disesuaikan dengan jumlah setiap pilihan pernyataan yang dipilih setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban ⁷² ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai dengan Alternatif Jawaban Variabel Y**

| Responden | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Skor |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|--------|------|
| | A | B | C | D | E | | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 4 | 0 | 3 | 5 | 0 | 0 | 8 | 27 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 6 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 8 | 31 |
| 8 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 9 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| 10 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 8 | 33 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 13 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 15 | 1 | 5 | 2 | 0 | 0 | 8 | 31 |
| 16 | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 8 | 29 |
| 17 | 0 | 0 | 7 | 1 | 0 | 8 | 23 |
| 18 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 37 |
| 19 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 37 |
| 20 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| 21 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 8 | 33 |
| 22 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 37 |
| 23 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 40 |
| 24 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| 25 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 8 | 33 |
| 26 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 37 |
| 27 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 8 | 33 |
| 29 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 8 | 32 |
| 30 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 38 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 8 | 33 |
| 32 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 8 | 34 |
| 33 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| 34 | 1 | 3 | 4 | 0 | 0 | 8 | 29 |
| 35 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 8 | 25 |

| | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|------|
| 36 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 8 | 20 |
| 37 | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 38 | 0 | 2 | 1 | 5 | 0 | 8 | 21 |
| 39 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 | 34 |
| 40 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 8 | 36 |
| 41 | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| 42 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 8 | 28 |
| 43 | 0 | 4 | 2 | 2 | 0 | 8 | 26 |
| 44 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | 8 | 19 |
| 45 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 | 8 | 36 |
| 46 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 8 | 21 |
| 47 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 | 34 |
| 48 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 8 | 35 |
| Σ | 135 | 137 | 88 | 24 | 0 | 384 | 1535 |
| Rata-rata | 2,900 | 3,025 | 1,775 | 0,300 | 0,000 | 10 | |

Sumber : Olahan Penulis, 2024

123

Dari tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa rata-rata jawaban untuk alternatif SS responden sebesar 2,900, untuk alternatif S rata-rata 3,025, untuk alternatif N rata-rata 1,775, untuk alternatif TS rata-rata 0,300 dan untuk alternatif STS di rata-rata 0

20

4.2.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel X

10

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

10

Jawaban yang telah ditabulasikan digunakan untuk menghitung validitas instrument penelitian. Untuk mengetahui apakah item soal

nomor satu (1) sampai dengan item keenam (6) valid atau tidak valid, perlu diuji menggunakan SPSS.

19 **Tabel 4.8**
Hasil Uji Validitas Variabel X

| | | Correlations | | | | | | Total |
|---------|---------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .457* | .333* | .289* | .316* | .406* | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .021 | .047 | .029 | .004 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X2 | Pearson Correlation | .457* | 1 | .253 | .201 | .364* | .234 | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .083 | .172 | .011 | .110 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X3 | Pearson Correlation | .333* | .253 | 1 | .545* | .529* | .341* | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .083 | | .000 | .000 | .018 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X4 | Pearson Correlation | .289* | .201 | .545* | 1 | .324* | .434* | .683** |
| | Sig. (2-tailed) | .047 | .172 | .000 | | .025 | .002 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X5 | Pearson Correlation | .316* | .364* | .529* | .324* | 1 | .249 | .676** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .011 | .000 | .025 | | .088 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X6 | Pearson Correlation | .406* | .234 | .341* | .434* | .249 | 1 | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .110 | .018 | .002 | .088 | | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Total X | Pearson Correlation | .690* | .616* | .732* | .683* | .676* | .670* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

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

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

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

| | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y 6 | Pearson Correlation | .466** | .456** | .446** | .624** | .392** | 1 | .307* | .430** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .001 | .000 | .006 | | .034 | .002 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y 7 | Pearson Correlation | .181 | .410** | .258 | .418** | .486** | .307* | 1 | .291* | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | .217 | .004 | .076 | .003 | .000 | .034 | | .045 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y 8 | Pearson Correlation | .284 | .314* | .530** | .318* | .301* | .430** | .291* | 1 | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | .051 | .030 | .000 | .028 | .037 | .002 | .045 | | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Total - Y | Pearson Correlation | .592** | .649** | .655** | .759** | .636** | .774** | .617** | .663** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | |

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

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

4.2.2 Uji Reliabilitas Angket

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

Hasil uji reliabilitas ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

73
Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

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

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Variabel Y

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

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

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

65 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

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

26 a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2021:149) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengertian bahwa, uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini saling berdistribusi normal. Maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai residual pada skor total akumulasi alternatif jawaban. Maka berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakuakn dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

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

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai Asymp.Sig. (2 tailed)

sebesar 0,200 lebih besar dari ketentuan 0,05, yang mana dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Auto Korelasi

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

Tabel 4.13
Hasil Uji Auto Korelasi

| Runs Test | |
|-------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Test Value ^a | -.08475 |
| Cases < Test Value | 24 |
| Cases >= Test Value | 24 |
| Total Cases | 48 |
| Number of Runs | 20 |
| Z | -1.313 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .189 |
| a. Median | |

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai

Sign. 0,189 > 0,05²⁸ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

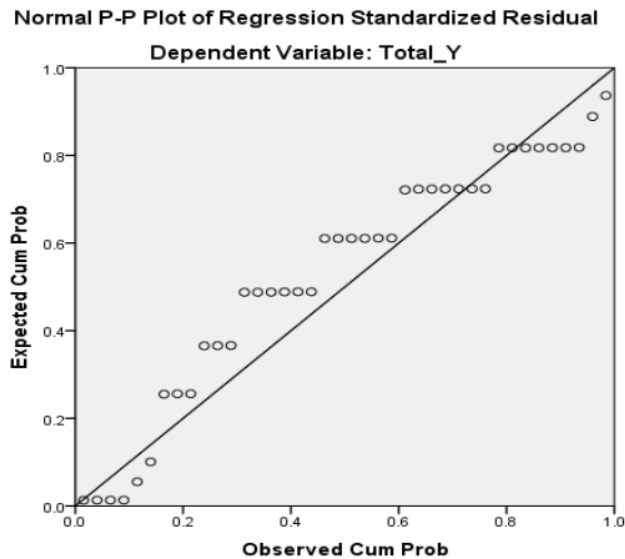
d. Uji Heterkedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2021)⁴⁴ model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan Scatter Plot.

Melalui gambar grafik scatter plot, terdapat¹⁹ atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat melalui pola yang ditunjukkan dalam gambar.²⁰ Apabila tidak terjadi heterokedastisitas, akan menunjukkan pola acak atau tidak beraturan.²⁰ Sedangkan jika terjadi heterokedastisitas pada grafik scatter plot akan menunjukkan titik-titik yang berpola teratur seperti gelombang atau menyempit.

³ Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.1. Melalui gambar tersebut dapat dilihat bahwa pola titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.1
Scatter Plot



Berdasarkan uji heterokedastisitas ⁹⁷ di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik yang terdapat pada gambar menyebar di atas dan di bawah garis diagonal.

4.2.4 Uji Korelasi

Untuk menemukan korelasi dan memvalidasi teori tentang ¹¹³ hubungan dua variabel, terutama jika kedua variabel tersebut berupa interval atau rasio. Variabel independen naik dan variabel dependen meningkat jika angka koefisien korelasi menunjukkan ²¹ nilai positif yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai ¹¹ hubungan yang searah. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat dari hasil penghitungan melalui SPSS, ²¹ sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Korelasi

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

^a Predictors: (Constant), Total_X

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

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

4.2.5 Uji Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variable independen (variable x) dapat menjelaskan variable dependen (variabel Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinan

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

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

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

4.2.6 Regresi Linear Sederhana

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

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linear

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.590 | 1.703 | | 1.521 | .135 |

| | | | | | |
|--------------------------------|-------|------|------|------|------|
| Total_X | 1.219 | .070 | .932 | 17.4 | .000 |
| 98 | | | | 56 | |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | |

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

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

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

4.2.7 Uji Hipotesis

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

- Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji signifikansi melalui SPSS 24 maka diperoleh hasil uji koefisiensi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

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

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

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

4.3 Analisa Hasil Penelitian

- Hasil perhitungan Uji Validitas butir item angket variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai $\text{Sig.} < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan valid.
- Hasil perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X adalah $0,764 > 0,60$ dan Variabel Y sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliable.
- Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* sebesar $0,200$ lebih besar dari ketentuan $0,05$, yang mana dapat disimpulkan bahwa distribusi

- 3 data dalam penelitian ini belum terdistribusi normal.
4. Hasil uji Auto Korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan *Runs Test* dan diperoleh hasil $0,189 > 0,05$ dan dapat dinyatakan bahwa melalui uji ini terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.
 5. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *scatter plot*, yaitu dengan melihat pola pada grafik apakah menyebar atau membentuk pola tertentu. Hasil menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas, karena pola titik-titik pada grafik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.
 6. Hasil uji korelasi nilai R menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi (X) berkorelasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,932 > 0,05$.
 7. Uji Koefisien Determinan (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,869, yang berarti bahwa nilai determinasi apabila di persenkan berada pada nilai 86,9% nilai variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan ini.
 8. Berdasarkan tabel di atas menggambarkan :
 Persamaan regresi yang diperoleh adalah :
 Kompensasi = $1,703 + 0,070$ Kinerja Pegawai
 9. Pada pengujian hipotesis, dilakukan uji t (parsial) dengan ketentuan nilai $sig. < 0,05$. Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 24 diperoleh nilai signifikansi variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yaitu $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Variabel X secara parsial memiliki (ada) pengaruh terhadap Variabel Y.

4.4 Pembahasan

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

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

46 Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi. Menurut Aifamas, dkk (2022:377), kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas sumbangan pikiran dan usaha mereka. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

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

68 Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifudin (2019) dalam jurnalnya berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (PT. GM), menunjukkan bahwa kompensasi 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.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 24 diperoleh nilai signifikansi variabel X (quality assurance) terhadap variabel Y (permintaan produk) yaitu $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Variabel X secara parsial memiliki (ada) pengaruh terhadap Variabel Y.
2. Hasil penelitian diperoleh kompensasi memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap Kinerja pegawai dan selebihnya 13,1% ditentukan keadaan lain.

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu perbaikan pemberian kompensasi kepada pegawai baik besaran dan ketepatan waktu pencairannya. Hal ini perlu ditegaskan karena hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi yang terus-menerus dilakukan dengan baik sangat menunjang kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat selesai

tepat waktu dan meminimalisir keluhan-keluhan masyarakat khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

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

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A. (2023). *Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Anggrayny, D. B., Maslichah, M., & Mahsuni, A. W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi*. *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 11(04).
- Arifin, Z. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan*. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Hendro, T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. *Agora*, 6(1).
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Juliana, D. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan Dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 417-439.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.

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

LAMPIRAN

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

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

1. Pengantar

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

2. Petunjuk pengisian

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

Keterangan pilihan jawaban

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

Bagian A: **Data Demografis**

1. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia:

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

>45 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

SD/SMP

SMA/SMK

Diploma

Sarjana

Pascasarjana

4. Jabatan di Dinas:

6
Bagian B: Kompensasi

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | 12 a merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara. | | | | | |
| 2 | 25 Gaji yang di terima sebanding dengan Tingkat pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 3 | 12 Insentif yang di berikan oleh kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara memotivasi saya untuk meningkatkan kerja. | | | | | |
| 4 | Tunjangan tiap pegawai sesuai dengan golongan masing-masing. | | | | | |
| 5 | Kompensasi di Dukcapil memotivasi saya untuk memberikan kinerja terbaik. | | | | | |
| 6 | Saya percaya bahwa sistem kompensasi di Dukcapil didasarkan pada kinerja dan pencapaian. | | | | | |

6
Bagian C: Kinerja Pegawai

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Saya merasa pekerjaan saya mendukung pencapaian tujuan Dinas. | | | | | |
| 3 | Saya berusaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas pekerjaan saya. | | | | | |
| 4 | Saya merasa puas dengan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. | | | | | |
| 5 | Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 6 | Saya merasa puas tingkat pengawasan yang diberikan oleh atasan saya | | | | | |
| 7 | Saya merasa puas hubungan dengan rekan kerja lainnya dalam mendukung kinerja anda. | | | | | |
| 8 | Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya. | | | | | |

93
 Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Jawaban Anda sangat berharga untuk pengembangan dan perbaikan kinerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara.

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

ORIGINALITY REPORT

49%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----------------|
| 1 | repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet | 580 words — 4% |
| 2 | repository.umsu.ac.id Internet | 525 words — 3% |
| 3 | ejournal.uhn.ac.id Internet | 523 words — 3% |
| 4 | epub.imandiri.id Internet | 364 words — 2% |
| 5 | eprint.stieww.ac.id Internet | 220 words — 1% |
| 6 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet | 179 words — 1% |
| 7 | etheses.uin-malang.ac.id Internet | 167 words — 1% |
| 8 | repository.upi.edu Internet | 166 words — 1% |
| 9 | journal.universitaspahlawan.ac.id Internet | 151 words — 1% |

| | | |
|----|--|----------------|
| 10 | ejournal.stiepembnas.ac.id Internet | 142 words — 1% |
| 11 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet | 139 words — 1% |
| 12 | www.scribd.com Internet | 127 words — 1% |
| 13 | repository.stiegici.ac.id Internet | 126 words — 1% |
| 14 | eprints.unpak.ac.id Internet | 114 words — 1% |
| 15 | repository.uin-suska.ac.id Internet | 114 words — 1% |
| 16 | repo.iba.ac.id Internet | 109 words — 1% |
| 17 | niasutarakab.go.id Internet | 107 words — 1% |
| 18 | jamane.marospub.com Internet | 105 words — 1% |
| 19 | repository.radenintan.ac.id Internet | 104 words — 1% |
| 20 | dspace.uii.ac.id Internet | 102 words — 1% |
| 21 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet | 97 words — 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 22 | 123dok.com Internet | 96 words — 1% |
| 23 | repository.ub.ac.id Internet | 82 words — 1% |
| 24 | eprints.walisongo.ac.id Internet | 78 words — 1% |
| 25 | docobook.com Internet | 76 words — < 1% |
| 26 | repository.ar-raniry.ac.id Internet | 74 words — < 1% |
| 27 | jurnal.um-tapsel.ac.id Internet | 71 words — < 1% |
| 28 | docplayer.info Internet | 70 words — < 1% |
| 29 | Djoko Widagdo, Muhammad Daffa Tabah Sukma Putra. "Analisis Pengawasan Otoritas Bandar Udara Wilayah V terhadap Kesesuaian Tarif Tiket Maskapai Lion Air di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Crossref | 69 words — < 1% |
| 30 | repository.unhas.ac.id Internet | 68 words — < 1% |
| 31 | Maria Dolorosa Opa Rai, Kristofel Bere Nahak, Maria Magdalena Namok Nahak, Abdul Rahim Arman Putera Dapubeang. "SIKAP BAHASA MASYARAKAT NAGEKEO PADA BAHASA KEO DI KELURAHAN SASI KOTA | 65 words — < 1% |

KEFAMENANU", Jubindo: Jurnal Ilmu Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 2023

Crossref

| | | |
|----|---|-----------------|
| 32 | repository.stiamak.ac.id Internet | 63 words — < 1% |
| 33 | repository.uhn.ac.id Internet | 59 words — < 1% |
| 34 | serupa.id Internet | 57 words — < 1% |
| 35 | sitisahati02.blogspot.com Internet | 57 words — < 1% |
| 36 | e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet | 54 words — < 1% |
| 37 | pascasarjanafe.untan.ac.id Internet | 52 words — < 1% |
| 38 | journal.fkpt.org Internet | 50 words — < 1% |
| 39 | Nur Sukmawati. I. "jurnal Nur sukmawati. I", Open Science Framework, 2021 Publications | 49 words — < 1% |
| 40 | repository.utu.ac.id Internet | 47 words — < 1% |
| 41 | core.ac.uk Internet | 44 words — < 1% |
| 42 | oldejournal.stma-trisakti.ac.id Internet | 44 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 43 | repositori.usu.ac.id Internet | 43 words — < 1% |
| 44 | repository-feb.unpak.ac.id Internet | 43 words — < 1% |
| 45 | repository.unej.ac.id Internet | 43 words — < 1% |
| 46 | eprints.binadarma.ac.id Internet | 42 words — < 1% |
| 47 | repository.uindatokarama.ac.id Internet | 40 words — < 1% |
| 48 | dspace.umkt.ac.id Internet | 39 words — < 1% |
| 49 | ejurnal.provisi.ac.id Internet | 39 words — < 1% |
| 50 | repository.ppp.ac.id Internet | 39 words — < 1% |
| 51 | stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet | 39 words — < 1% |
| 52 | pdfcoffee.com Internet | 38 words — < 1% |
| 53 | eprints.kwikkiangie.ac.id Internet | 35 words — < 1% |
| 54 | id.123dok.com Internet | 31 words — < 1% |
| 55 | repository.unsri.ac.id | |

Internet

30 words — < 1%

56 repository.upstegal.ac.id

Internet

28 words — < 1%

57 id.scribd.com

Internet

27 words — < 1%

58 media.neliti.com

Internet

27 words — < 1%

59 repository.upbatam.ac.id

Internet

27 words — < 1%

60 e-journalppmunsa.ac.id

Internet

26 words — < 1%

61 www.coursehero.com

Internet

26 words — < 1%

62 digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet

25 words — < 1%

63 daerah.peraturanpedia.id

Internet

24 words — < 1%

64 digilib.unila.ac.id

Internet

24 words — < 1%

65 Annisa Rizkia, Ratna Sari Dewi, Ova Novi Irama, Debby Chyntia Ovami. "Analisis Determinan Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Deli Serdang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

23 words — < 1%

| | | |
|----|--|-----------------|
| 66 | eprints.umpo.ac.id Internet | 23 words — < 1% |
| 67 | eprints.undip.ac.id Internet | 23 words — < 1% |
| 68 | repository.uinsaizu.ac.id Internet | 23 words — < 1% |
| 69 | www.slideshare.net Internet | 23 words — < 1% |
| 70 | Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyaumi. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG", <i>Tourism Scientific Journal</i> , 2017 Crossref | 22 words — < 1% |
| 71 | e-journal.uajy.ac.id Internet | 22 words — < 1% |
| 72 | repository.unibos.ac.id Internet | 22 words — < 1% |
| 73 | ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet | 21 words — < 1% |
| 74 | Gandung Satriyono, Meme Rukmini. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera)", <i>Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)</i> , 2023 Crossref | 20 words — < 1% |
| 75 | jurnalnasional.ump.ac.id Internet | 20 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 76 | repository.wiraraja.ac.id Internet | 20 words — < 1% |
| 77 | Lidia Warisani Halawa, Jeliswan B.I.J Gea, Idarni Harefa, Meiman H. Waruwu. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR RETURN BARANG TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI JNE CABANG GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2024 Crossref | 19 words — < 1% |
| 78 | repository.unj.ac.id Internet | 19 words — < 1% |
| 79 | jurnal.unigal.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 80 | repository.unipasby.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 81 | www.repository.umuslim.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 82 | ejurnal.umri.ac.id Internet | 17 words — < 1% |
| 83 | peraturan.bpk.go.id Internet | 17 words — < 1% |
| 84 | Zulkifli Rusby, Muhammad Arif, Ahmad Hidayatullah. "Sistem Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syari'ah Pekanbaru, Riau", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020 Crossref | 16 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 85 | Internet | 15 words — < 1% |
| 86 | makalah.id Internet | 15 words — < 1% |
| 87 | repository.unwim.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 88 | sintama.stibsa.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 89 | eprints.uns.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 90 | repository.umpalopo.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 91 | repository.ut.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 92 | calonwisuda.blogspot.com Internet | 13 words — < 1% |
| 93 | docs.google.com Internet | 13 words — < 1% |
| 94 | prin.or.id Internet | 13 words — < 1% |
| 95 | repository.uhamka.ac.id Internet | 13 words — < 1% |
| 96 | Berandi Suaryansyah. "Peran Fintech (Aplikasi Stroberi Kasir) Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan UMKM di Kabupaten Belitung", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2022 | 12 words — < 1% |

-
- 97 conference.binadarma.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 98 eprints.ubhara.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 99 jurnal.uniraya.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 100 konsultasiskripsi.com 12 words — < 1%
Internet
-
- 101 repositori.usu.ac.id:8080 12 words — < 1%
Internet
-
- 102 Aulia Fauziah, Ahmad Riyadi, Nurul Hamidah. "Pengaruh Mutu Layanan Pendidikan terhadap Kepuasan Siswa di MIS Mathlail Khoir Kecamatan Bojong Gede Bogor", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2021 11 words — < 1%
Crossref
-
- 103 Susetyowati Sofia, Nafisah Nur Zafitri Ashar, Agilistya Rahayu. "Pengaruh Relationship Marketing dan Customer Value Terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome Pada PT Telkom Indonesia di Kota Sorong", Journal of Economics and Management (JECMA), 2023 11 words — < 1%
Crossref
-
- 104 jurnalsyntaxadmiration.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 105 ojs.unida.ac.id 11 words — < 1%
Internet

106 Dia Rachmalia, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani. "PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.X", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 10 words — < 1%
Crossref

107 Dwi Nur Octaviani Katili. "PENGARUH DEEP BACK MASSAGE TERHADAP NYERI PERSALINAN KALA I FASE AKTIF DI RUANG BERSALIN RSUD Dr. M.M DUNDA LIMBOTO", INA-Rxiv, 2018 10 words — < 1%
Publications

108 Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 10 words — < 1%
Crossref

109 Eva Marsusanti, Andi Riyanto, Resti Yulistria, Rifa Nurafifah Syabaniah, Rusli Nugraha. "DAMPAK PENDEMI COVID 19 TERHADAP PERUBAHAN SHIFT KERJA DAN KINERJA CLEANING SERVICE", Swabumi, 2021 10 words — < 1%
Crossref

110 Novera Martilova. "Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang (Studi Kasus Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI Tahun 2016 - 2020)", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2022 10 words — < 1%
Crossref

111 digilib.unhas.ac.id 10 words — < 1%
Internet

112 eprints2.undip.ac.id 10 words — < 1%
Internet

-
- 113 risdiyanto.com
Internet 10 words — < 1%
-
- 114 Amelia Rahma Edfi, Rinaldi Rinaldi. "Pengaruh Psychological Safety terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 dan 4 di Kota Padang", YASIN, 2024
Crossref 9 words — < 1%
-
- 115 Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SURYA YUDHA KENCANA BANJARNEGARA", Media Ekonomi, 2019
Crossref 9 words — < 1%
-
- 116 Kurniawan Budi Prastyo, Vincy Yascha Afrizzo Crownecy, Raully Sijabat. "Pengaruh Locus of Control, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Prestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2024
Crossref 9 words — < 1%
-
- 117 Moch Rizal, Fensi Handayani. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT PRIMA SUKSES", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021
Crossref 9 words — < 1%
-
- 118 Oktavinus Oktavinus, Sudirman Zaid, Hayat Yusuf. "PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING DAN KINERJA PEMASARAN PENGOLAHAN RUMPUT LAUT DI WAKATOBI", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020
Crossref 9 words — < 1%

-
- 119 Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supratha I Nyoman. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Bali Kulina Utama", ManBiz: Journal of Management and Business, 2024
Crossref 9 words — < 1%
-
- 120 afidburhanuddin.wordpress.com
Internet 9 words — < 1%
-
- 121 ebook.library.perbanas.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 122 ejurnal.its.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 123 eprints.perbanas.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 124 etheses.uinmataram.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 125 jurnal.untagcirebon.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 126 repository.trisakti.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 127 repository.uinjkt.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 128 Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di aston denpasar hotel & convention center", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022
Crossref 8 words — < 1%

129 Nenden Maulida Yuliawati, Asep Kurniawan. "THE INFLUENCE OF QUALITY OF HUMAN RESOURCES SERVICES AND STUDENTS 'INVOLVEMENT OF STUDENTS' COGNITIVE LEARNING OUTCOMES (STUDY ON STIE SUTAATMADJA AND KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARBANGSA)", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2019 8 words — < 1%
Crossref

130 Nisma Iriani, Rosnaeni Rosnaeni, Arjang Arjang, Wahyudi Putera. "The Impact of Leadership, Work Culture and Motivation Region of District Legislature Employees", The Management Journal of Binaniaga, 2024 8 words — < 1%
Crossref

131 Odi Prawira Husain, Zuchri Abdussamad, Ismet Sulila. "THE EFFECTIVENESS OF POPULATION ADMINISTRATIVE DOCUMENT SERVICE DELIVERY (FAMILY CARDS AND BIRTH CERTIFICATES) IN THE GORONTALO CITY DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION", Public Policy Journal, 2021 8 words — < 1%
Crossref

132 Resa Tricia Arpelina, Faiz Albanna. "Pengaruh Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Airport Operation Lanside and Terminal Service (AOLT) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar", Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering, 2024 8 words — < 1%
Crossref

133 Sukaaro Waruwu, Victorinus Laoli. "The effect of development on employee career improvement in the Secretariat Office Region of Nias District", Jurnal Manajemen Motivasi, 2018 8 words — < 1%
Crossref

| | | |
|-----|--|----------------|
| 134 | Yurmin Harefa, Eliyunus Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, Sukaaro Waruwu. "Transformasi Kompetensi Pegawai dalam Penerapan Teknologi Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 | 8 words — < 1% |
| 135 | alfathimiyah.net | 8 words — < 1% |
| 136 | citro-mduro.blogspot.com | 8 words — < 1% |
| 137 | ecampus.poltekkes-medan.ac.id | 8 words — < 1% |
| 138 | eprints.uny.ac.id | 8 words — < 1% |
| 139 | journal.stiemb.ac.id | 8 words — < 1% |
| 140 | journal.uin-alauddin.ac.id | 8 words — < 1% |
| 141 | lompatpagarblog.wordpress.com | 8 words — < 1% |
| 142 | openjournal.unpam.ac.id | 8 words — < 1% |
| 143 | repositori.uma.ac.id | 8 words — < 1% |
| 144 | repository.its.ac.id | 8 words — < 1% |

| | | |
|-----|---|----------------|
| 145 | sinarkeadilan.com Internet | 8 words — < 1% |
| 146 | stiepembnas.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 147 | zombiedoc.com Internet | 8 words — < 1% |
| 148 | Devi Novrizta. "HUBUNGAN ANTARA MINAT MEMBACA DENGAN KETERAMPILAN MENULIS KARANGAN NARASI SISWA SEKOLAH DASAR", <i>Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran</i> , 2018 Crossref | 7 words — < 1% |
| 149 | repository.fe.unj.ac.id Internet | 7 words — < 1% |
| 150 | Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAHANA (PERSERO) SUBANG", <i>The World of Business Administration Journal</i> , 2020 Crossref | 6 words — < 1% |
| 151 | Michael Fransiscus Albertho, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, Yaya Sonjaya. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua", <i>The Journal of Business and Management Research</i> , 2022 Crossref | 6 words — < 1% |
| 152 | Pandaya Pandaya, Suyatmi Suyatmi, Imam Suprpta. "PENINGKATAN PENDAPATAN DENGAN METODE PENJUALAN E-COMMERCE DAN TRADIOSIONAL PADA PT BATIK SIDA MUKTI", <i>JURNAL AKUNTANSI</i> , 2021 | 6 words — < 1% |

153 repository.syekhnurjati.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF