PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOLAU KABUPATEN NIAS SELATAN

Sesilia Friska Gaho
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(sesiliagaho@gmail.com)

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan . Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis data dan metode analisis linier sederhana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini adanya pengaruh kompensasi terhdap kinerja kepegawaian di kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan Berdasrkan hasil regresi sebesar 4,189 dimana variabel Kinerja Pegawai (b_0) sebagai konstan (nilai tetap). sedangkan nilai 0,884 merupakan nilai koefisien dari variabel Kompensasi (b_1). Artinya setiap kenaikan sebesar 0 satuan pada Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,884. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain (1) Hendaknya pimpinan manajemen Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan perlu mengetahui lebih detail lagi tentang pentingnya Kompensasi. Dalam hal ini menjaga agar hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. (2) Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan perlu menyadari bahwa Kinerja Pegawai sangat perlu dipertahankan oleh organisasi karena Kinerja Pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi sangat perlu memikirkan cara-cara mempertahankan dan menjaga Kompensasi di Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan 3. Untuk para penelitian disimpulkan bahwa pada penelitian ini adanya pengaruh kompensasi terhdap kinerja kepegawaian di kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan

Kata Kunci: *Kompensasi; Kinerja Pegawai.*

Abstracct

The research methods used are data analysis methods and simple linear analysis methods. So it can be concluded that in this study there is an influence of compensation on personnel performance in the Onolau sub-district office, Regency. nisel. Based on the regression results of 4.189 where the Employee Performance variable (b_0) is constant (fixed value). while the value of 0.884 is the coefficient value of the Compensation variable (b_1). This means that for every 0 unit increase in compensation, employee performance will increase by 0.884. Based on the research results, discussion of the research results and conclusions that have been described, the researcher conveys several suggestions, including (1) The management leadership of the Onolau sub-district office, Regency. nisel. need to know in more detail about the importance of Compensation. In this case, maintain relationships with superiors, relationships with fellow colleagues and relationships with subordinates. So this can improve employee performance and organizational goals can be achieved optimally. (2) Onolau district office, district. nisel. need to realize that Employee Performance really needs to be maintained by the organization because Employee Performance is very important in achieving organizational goals, so organizations really need to think about ways to maintain and maintain Compensation at the Onolau District Office, Regency. nisel. 3. For the researchers, it was concluded that in

this study there was an influence of compensation on personnel performance in the Onolau sub-district office, Regency. Nisel

Keywords: Compensation; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Pegawai menjadi elemen kunci dalam mencapai sukses suatu entitas, sebab mereka merupakan pemberi tenaga untuk kegiatan organisasi. Setiap organisasi, entah itu bergerak dalam produksi barang atau bidang jasa, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Penyelesaian tujuan tersebut tak terhindarkan tergantung pada faktor manusia yang terlibat di dalam organisasi.

Pegawai menjadi elemen kunci dalam mencapai sukses suatu entitas, sebab mereka merupakan pemberi tenaga untuk kegiatan organisasi. Setiap organisasi, entah itu bergerak dalam produksi barang atau bidang jasa, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Penyelesaian tujuan tersebut tak terhindarkan tergantung pada faktor manusia yang terlibat di dalam organisasi.

Kepentingan sumber daya manusia dalam organisasi menekankan perlunya perekrutan individu-individu berkualitas untuk menjalankannya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik para pegawainya melakukan tugas-tugas yang ada. Kinerja karyawan sangat tergantung pada kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi dengan baik. Ketika kinerja pegawai menurun, ini berpotensi menyebabkan kinerja organisasi menjadi rendah, sehingga mencapai tujuan organisasi menjadi suatu tantangan yang sulit.

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan dianggap sebagai aset terpenting dalam organisasi karena mereka menyumbangkan energi, bakat, pikiran, dan waktu mereka untuk mendukung organisasi. Seperti halnya setiap sumber daya manusia, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, sambil menjalankan tugas mereka dengan tujuan untuk menerima imbalan. Imbalan ini umumnya diberikan dalam bentuk kompensasi dan masalah-masalah terkait kompensasi karyawan lainnya.

Kinerja Pegawai sangat penting bagi pegawai karena kinerja pegawai yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja seorang pegawai karena malas. Dengan Kinerja pegawai yang tinggi maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Oleh sebab itu, dalam menjalankan tugasnya pegawai hendaknya memiliki Kinerja yang tinggi. Dengan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan akan menciptakan kreatifitas dan inisiatif yang tinggi dan penuh rasa tanggungjawab. kinerja pegawai menggambarkan kemauan dan keinginan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan sungguh-sungguh.

secara optimis dan keyakinan diri terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan, bahwa sesuatu yang dikerjakan hari ini dengan baik dan penuh

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

tanggung jawab akan membuahi hasil yang lebih baik dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang, artinya pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efesien maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas yang dapat mencapai organisasi. Banyak faktor yang membuat kinerja pegawai menurun yaitu kurangnya kemampuan dan keterampilan serta pengalaman pegawai dalam pekerjaannya, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya serta sikap pegawai yang kurang dalam suatu instansi atau organisasi unsur kinerja pegawai merupakan aspek penting yang sangat perlu diperhatikan, agar sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi dapat dimanfaatkan dengan maksimal, sehingga upaya pencapaian suatu tujuan atau target utama dapat tercapai, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Nabawi (2019) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara organisasi meningkatkan semangat kerja berupa pemberian imbalan kepada pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan memadai. Kompensasi yang dirasakan tidak layak dan tidak adil akan menimbulkan rasa kecewa dan kecemburuan sosial kepada pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai seperti yang diketahui kompensasi adalah seluruh balas jasa yang diterima oleh pegawai dari organisasi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut baik dalam bentuk finansial maupun non finansial dan menjadi tujuan utama pegawai.

Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja para pegawai. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan semangat kerja organisasi harus memberikan kompensasi yang layak kepada para pegawai. Pemberian kompensasi dapat mencegah pegawai keluar meninggalkan organisasi, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah. Kadarisman (2012:5) mengemukakan bahwa Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah pegawai keluar meninggalkan organisasi. Adapun kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan tepat waktu diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai.

Kantor Camat Onolalu merupakan salah satu instasi pemerintah yang terletak

di Desa Hilinamozaua Kecamatan Onolalu Kabupaten Nias Selatan yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten diwilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum yang diserahkan Bupati.

Pada penelitian ini menemukan bahwa melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan masih rendah. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan seperti gaji, insetif, tunjangan, dan fasilitas masih kurang. Sehingga kinerja pegawai mempunyai kinerja pegawai yang sangat rendah seperti kualitas kerja yang masih sangat kekurangan, kemampuan dalam menyelesaiakan tugas, komunikasi terhadap pimpinan, efektifitas dan efesian menjadi pegawai. Sesuai dengan pokok permasalahan diatas, sehingga dapat mengambil kesimpulan dalam judul ini adalah pengaruh kompensasi terhdap pekerjaan pada pegawai di kantor kecamatan onolalu kab. Nias selatan.

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas, sehingga dapat mengambil kesimpulan.

1. Kinerja pada kepegawaian yang sangat rendah.
2. Kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai sangat terbatas sehingga pegawai kurang aktif berkantor.
3. Keterlambatan dalam pemberian kompensasi khususnya bagi pegawai honorer masih keterlambatan.

Kompensasi merujuk pada semua imbalan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi berperan sebagai alat yang digunakan oleh perusahaan untuk meminta pertanggungjawaban karyawan terhadap kinerja bisnisnya (Nurjannah, 2013: 45).

Sutrisno dalam Widani (2018) mendefinisikan "bonus" sebagai segala bentuk imbalan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara adil kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pemberian kompensasi yang adil dan pantas, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Lebih lanjut, Handoko dalam Lubaid (2013: 7) menjelaskan bahwa "kompensasi" adalah pembayaran finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dan sebagai insentif untuk mendorong aktivitas di masa depan. Sementara itu, Arianto (2015: 181) menyatakan bahwa "kompensasi" meliputi semua hal yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan, sehingga organisasi dapat beroperasi secara efektif dan berusaha mencapai tujuannya.

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

Pendapat Fauzi & Hidayat (2020:5) "kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* pada setiap saat melaksanakan tugasnya".

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubunngannya. Menurut Nasehudin dan Gozali (2015:68) penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka.

Populasi adalah sebagai keseluruhan responden untuk dijadikan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang.

Menuru Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Terkait populasi dalam pada penelitian ini sebanyak 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu yaitu kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden dalam hal ini sampel penelitian. Pengumpulan data kuesioner kompensasi sebanyak 8 item pertanyaan, dan kinerja pegawai 12 item pertanyaan. Dengan menngunakan *alternative* jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju = Skor 5
Setuju = Skor 4
Ragu-Ragu = Skor 3
Tidak Setuju = Skor 2
Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:121) "benaritas merupakan Uji validitas adalah suatu proses dalam penelitian yang digunakan untuk menentukan sejauh mana instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam konteks ini, instrumen dapat berupa kuesioner, skala, tes, atau metode pengukuran lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel atau konsep yang sedang diteliti. Validitas adalah

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

indikator keakuratan, keabsahan, dan ketepatan instrumen dalam mencerminkan aspek yang seharusnya diukur. Jika sebuah instrumen tidak valid, maka data yang diperoleh dari instrumen tersebut mungkin tidak mewakili secara tepat apa yang sedang diteliti, sehingga hasil penelitian menjadi meragukan.

$$rxy = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X^2)\,(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Pembahasan:

n = Banyaknya pasang data (unit sampel)

X = variabel bebas

Y = variable terikat

Kriteria pada Benaritas dimana Hasil pengukuran dikatakan benar apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya ada pada objek yang diukur, ada kesamaan antara hasil tes dengan kondisi yang sesungguhnya dari orang yang diukur. Untuk mengetahui kebenarasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment (r)*. Jika rhitung > rtabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan benar.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) "pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability), equivalent,* dan gabungan keduanya".Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*). Menurut Sugiyono (2019:131) Rumus Spearman Brown yaitu :

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = kolerasi produk moment antara belahan pertama dan kedua.

Kriteria pada Reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal. Menurut Supardi (2016:129) "Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suaitu distribusi data".

Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Wahyudi (2020:190) "Heteroskedastisitas adalah situasi di mana sifat variabilitas residual dalam sebuah model tidak konsisten atau berubah sepanjang waktu. Ketika variabilitas residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap konstan, kita menyebutnya sebagai homoskedastisitas, dan jika variabilitasnya bervariasi, kita menyebutnya sebagai heteroskedastisitas.

Uji Parsial (t)

Adapaun yang menjadi dasar pada perumusan ini adalah dengan melakukan

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

pada pengujia t dimana pada pengujia ini mencari pada kesalahan-kesalah standar dari penaksiran.

$$t_h = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan :

t = Nilai thitung

b = Penaksiran

s_b = Kesalahan standar dari penaksiran

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, sering disimbolkan sebagai sebuah statistik digunakan analisis untuk mengukur sejauh mana variabilitas dalam data dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen (biasanya disebut sebagai variabel X) dalam model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen (biasanya disebut sebagai variabel Y)

Reresi Analisis

metode analisis linear sederhana. Menurut Supardi (2016:229) "analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel *dependent* (Kriteria) dapat di prediksikan melalui variabel *independent* (Prediktor)". Regresi linear sederhana yaitu regresi lineardengan satu variabel prediktor (bebas) dengan bentuk persamaan menurut Supardi (2016:229) sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

$\hat{Y}$ = variabel *dependent*/kriteria (yang diprediksikan)

a = konstanta (harga Y untuk X = 0)

b = angka arah (koefisin regresi) ; bila b positif (+), arah regresi naik dan bila b negative (-), arah regresi turun.

x = variabel *independent* (predictor)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabiltas Data Variabel Kompensasi (X)

Adapun yang menjadi perolehan pada suatu pengujian dan reability dalam suatu pendataan suatu variabel kompenasisi.

Tabel 1
Uji Benaritas Variabel Kompensasi (X)

Nmr	*Penjumlahan*	r_{tabel}	*Ketr*
1	*0,784*	*0,355*	*Benar*
2	*0,785*	*0,355*	*Benar*
3	*0,784*	*0,355*	*Benar*
4	*0,785*	*0,355*	*Benar*
5	*0,784*	*0,355*	*Benar*
6	*0,727*	*0,355*	*Benar*
7	*0,591*	*0,355*	*Benar*
8	*0,733*	*0, 355*	*Benar*
9	*0,596*	*0, 355*	*Benar*
10	*0,727*	*0, 355*	*Benar*
11	*0,784*	*0, 355*	*Benar*
12	*0,785*	*0, 355*	*Benar*

pengolah oleh peneliti (2023)

Dengan menghitung validitas pada item-item statistik yang tercantum dalam Tabel 4.1, diketahui bahwa pada selurh data pada no 1 – 12 dapat disebut data yang valid. Dimana rhitung lebih besar dari pada rtabel.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat pengukuran data. Ini membantu dalam

E-ISSN : 2828-0946
P-ISSN: 2614-381X

menentukan apakah alat pengukuran tetap konsisten saat data diukur berkali-kali. Pengukuran konsistensi ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 2
Garis pada Kompensasi

Reliability Statistics	
CA	**Jlh**
.923	12

pengolah oleh peneliti (2023)

Sesuai pada tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar pada uji validatas adalah diatas 0,05.

Uji Validitas dan Reliabiltas Data Pegawai (Y)

Adapaun yang menjadi hasil dalam pengujian dan reliabilitas pada proses kinerja kepegawaian.

Tabel 3
Pengujian dan reliabilitas kepegawaian (y)

No	*Corrected Item-TC*	r_{tabel}	*Keterangan*
11	*0,854*	*0,355*	*Benar*
12	*0,912*	*0,355*	*Benar*
13	*0,882*	*0,355*	*Benar*
14	*0,916*	*0,355*	*Benar*
15	*0,877*	*0,355*	*Benar*
16	*0,916*	*0,355*	*Benar*
17	*0,900*	*0,355*	*Benar*
18	*0,912*	*0,355*	*Benar*
19	*0,900*	*0,355*	*Benar*
20	*0,909*	*0,355*	*Benar*
21	*0,854*	*0,355*	*Benar*
22	*0,912*	*0,355*	*Benar*

pengolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis data, dengan mempertimbangkan nilai validitas total item dalam Tabel 4.3, didapati bahwa pada selurh data pada no 1 – 12 dapat disebut data yang valid. Dimana rhitung lebih besar dari pada rtabel.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat pengukuran, yaitu apakah alat pengukuran yang digunakan dapat dipercaya dan tetap konsisten ketika pengukuran data dilakukan secara berulang dengan menggunakan. Hasil pengujian reliabilitas ini dapat ditemukan dalam tabel yang tercantum dapat dilihat:

Tabel 4
Pengujia reliabiltas pada kinerja kepegawaian (y)

Reliability Statistics	
Cronbah's Alpha	**n**
.977	12

pengolah oleh peneliti (2023)

Dengan ini nilai pada tabel diatas, diperolehbeberapa pada nilai 0,950> 0,60 sehingga disimpulkan bahwa dengan butir pernyataan pada suatu instrumen dengan penelitan tersebut.

Pengujian Normalitas

melihat apakah semua variabel berdistribusi normal atau tidak. berikut ini adalah gambar hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data

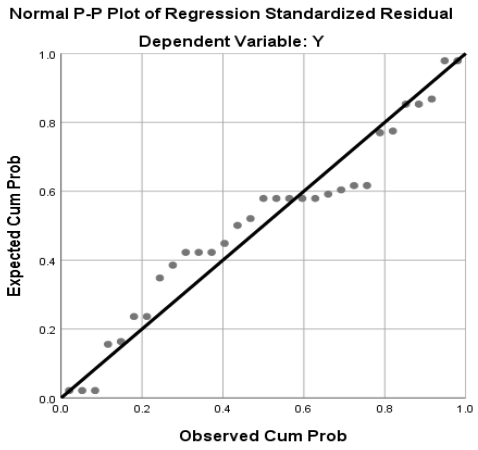
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Predicted Value

N		31
Uniform Parameters[a,b]	Minimum	25.32611
	Maximum	46.64506
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.124
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.898

pengolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas maka dapat disimpukan bahwa samoel Data pada perhitungan distribusi dapat diketahui bahwa KS lebih besar pada tabel dimana nilai tersbut adalah 0,898 untuk setiap variabel penelitian, dan nilai Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar 0,395 lebih besar dari tingkat signifikansi. 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa setiap variabel penelitian mengikuti distribusi normal. Selain itu, dimungkinkan untuk menggunakan teknik lain untuk menilai normalitas residu terstandar, seperti memeriksa plot probabilitas terstandar.

Gambar 1

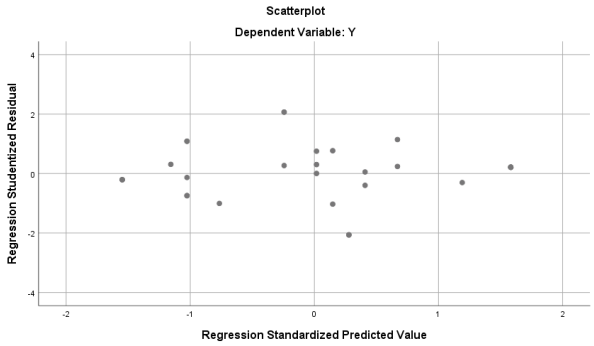


Berdasarkan pada gambar 4.5 menjelsakan dimana suatu asumsi klasik memberikan suatu data yang luas dari titik normal.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat di uji pada regresi yang memiliki kejadian pada kesamaan atau tidaknya ada kesamaan pada suatu regresi. Dapat dilihat pada hasil dibawah ini:

Gambar 2. Diagram pada heterokadisitas



Pengolahan penelitian (2023)

Ujit *t*

Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok atau lebih dalam sampel data. Uji t biasanya digunakan ketika kita ingin menentukan apakah ada perbedaan signifikan antara rata-rata dua kelompok, tetapi variabilitas dalam data (deviasi standar) tidak diketahui. Uji t memiliki beberapa variasi, termasuk uji t-Student dan uji t-pooling, yang digunakan tergantung pada kondisi data.

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.189	6.187		.677	.504
	Kompensasi	.884	.168	.706	5.274	.000

Pengolahan penelitian (2023)

Bahwa t_{hitung}variabel kompensasi (X) terdapat nilai sebesar 5.274 lebih besar dari nilai t_{tabel}. Sedangkan nilai pada α = 0,05 sebesar 1,697. Jika nilai t_{hitung}>t_{tabel}.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (atau uji R-squared) adalah suatu metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana model regresi linier cocok dengan data yang diamati. Koefisien determinasi (biasanya disimbolkan sebagai R^2) adalah angka antara 0 dan 1 yang mengukur seberapa baik variabilitas dalam variabel dependen (variabel yang dijelaskan oleh model) dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam variabel independen (variabel prediktor).

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706[a]	.498	.480	6.911

Pengolahan penelitian (2023)

Analisis Data Pembahasan

Pada penghasilan yang didapat sebelumnya sehingga penulis dapat di jelaskan pada pembahasan ini yaitu .

$$Y = a + bX$$

Y = 4,189+ 0,884

Keterangan :

Y = Variabel Terikat
a = 4,189
b = 0,884
X = Variabel Bebas

Nilai 4,189 merupakansuatu nilai hasil yang didapatkan dalam regresi sederhana dan dari hasil koefisen pada variabel Kinerja Pegawai (b_0) sebagai konstan (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.9. sedangkan nilai 0,884 merupakan nilai koefisien dari variabel Kompensasi (b_1). Artinya setiap kenaikan sebesar 0 satuan pada Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,884. Pada pejelesan tersebut supaya mendapatkan suatu kemampuan dalam meningkatkan suatu indikator-indirkator pada bagian kompensasi dikarenakan jika kompensasi lebih baik maka akan lebih baik pada kenaikan kinerja pegawai di suatu instansi.

D. Penutup

Simpulan

Adapun yang menjadi simpulan pada penutupan ini yakni pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} Kompensasi sebesar 5,274 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) n-k1 31-1= 30 sebesar 1,697.
2. Sesuai pada pengukuran regresi terdapat sebesar 4,189 dimana variabel Kinerja Pegawai (b_0) sebagai konstan atau di sebut nilai yang tidak berubah. Selain itu pada nilai koefisen dalam variabel pada Kompensasi (b_1). Artinya setiap kenaikan sebesar 0 satuan pada Kompensasi maka Kinerja

Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,884.

Saran

Sesuai dengan hasil yang sudah diuji dan diteliti, maka penulis mengambil sebuah saran yang akan diuraikan yaitu:

1. Supaya pimpinan pada kantor tersebut lebih mengetahui pada kepentiangan yang diberikan seperti pada kompensasi. Pada bagian ini menjaga supaya dalam atasn dan bawahan dapat memberikan hubngan yang lebih baik sehingga suatu tujuan pekerjaan tersebut dapat tercapai dan memiliki nilai yang sangat positif.

   Pada instansi ini supayadapat mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi sangat perlu memikirkan cara-cara mempertahankan dan menjaga Kompensasi di Kantor kecamatan onolau Kabupaten Nias Selatan .

E. Daftar Pustaka

Arianto, Nugroho. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, Indonesia. *Jurnal Economia*. (*online*). Vol. 11. No. 2.

Arifandi, Bayu. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan. *Jurnal Jom Fisip*. (*online*). Vol. 2. No. 1.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group.

Danti, Fajarrini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studipada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (*online*). Vol. 9. No. 2. Universitas Brawijaya.

Erlinda. 2014. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (*online*). Vol. 8. No. 2.

Fau, A. D. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 3(2), 10–18. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545

Fau, A. D. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.

Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.

Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.

Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey Pada

SMK Swasta Di Wilayah Jakarta Utara). Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik 7 (1), 49-73.

Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). 5 (1.). 35-48. http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v5i1.2321

Harefa, D. (2019). The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations. JOSAR (Journal of Students Academic Research) 4 (1), 131-145. https://doi.org/10.35457/josar.v4i1.1109

Harefa, D. (2020) "Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Ipa Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)", *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 1, p. 231

Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, *1*(2), 35-40. Retrieved from https://ejournal.unwmataram.ac.id/index.php/JIPS/article/view/365

Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. 6 (3), 225-240. http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020

Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug.

Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan Perubahannya. 2 (1). 25-36. http://dx.doi.org/10.30742/tpd.v2i01.882

Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. Media Bina Ilmiah 13 (10), 1773-1786. https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592

Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar Ipa Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, *3*(2), 161–186. https://doi.org/10.54367/aquinas.v3i2.709

Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA

Sma Swasta Kampus Telukdalam. Prosiding Seminar Nasional Sains. 1 (1). 103-116. https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/3958/621

Harefa, D. (2021). Penggunaan Model Pembelajaran Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, *14*(1), 116-131. https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2586

Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).

Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.

Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.

Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.

Jaya, I Gde. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. (*online*). Vol. 6. No. 2.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, Syamsul, Elyas, Albar. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Jurnal Economia*. (*online*). Vol. 9. No. 2.

Lubaid, Rahimudin. 2013. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso. *Jurnal EKOMEN*. (*online*). Vol. 13. No.1.

Mahlan. 2018. Variabel - Variabel yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*. (*online*). Vol. 6. No. 4.

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2

Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?

view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC

Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI

Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.

Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html

Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.

Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. Afore: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 15–25 .