

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS SELATAN

Christian F.S. Wau

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(christianfebriansyronwau@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 Non PNS. Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian ini di peroleh persamaan linear sederhana yaitu: $28,101 + 0,394X$ artinya bahwa nilai (α) adalah sebesar 28,101 sedangkan nilai (b) adalah 0,394. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,989 (98,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 98,9 keragaman variabel terikat dapat dijelaskan variabel bebas. Sedangkan nilai t_{hitung} 1,954 dan sedangkan nilai t_{tabel} (1,697) dengan taraf signifikan $0,034 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Saran dalam penelitian ini adalah: untuk pemimpin perlu memperhatikan kompensasi yang secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, untuk peneliti berikutnya dapat menambah variabel lain dari variabel yang diteliti sehingga dapat menumbuhkan wawasan yang luas, diharapkan agar bisa menghargai waktu dikarenakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja, Pegawai, Kantor Dinas Sosial*

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation for employee performance at the South Nias District Social service office. Causal quantitative research types. The population in this study amounted to 32 Non civil servants. The type of data in this study is to use primary data. The data analysis used is simple linear regression . The result of this study indicate that compensation affects the performance employees. Furthermore in this study it was obtained a simple linear equation is: $28,101 + 0,394X$ which means that the value (α) is a big 28,101 as the value of (b) is 0,394. The coefficient of determination (R^2) 0,989 (98,9%) so that it can be shown that the 98,9 diversity of bound variables can be explained by independent variables. While the value t_{hitung} 1,954 and while value t_{tabel} (1,697) with a significant level $0,034 < 0,05$. Thus it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted meaning the compensation variables has a significant influence on employee performance at the South Nias Regency Social service office. Suggestion in this study are: leader need to pay attention to compensation that is fair in accordance with the work done, for the next researcher to add other variables from the variables studied so that they can grow broad

insights, it this hoped that they can respect time because it is in accordance withb applicable regulations.

Keywords: *compensation, employee performance, Regency social service office*

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia pekerjaan sangat bergantung pada kinerja seorang pegawai. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada pegawai tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam suatu instansi harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para pegawai mutlak untuk diperhitungkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas suatu instansi. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi bergantung juga pada sumber daya manusia atau pegawai. Tanpa peran manusia maka instansi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya suatu tujuan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan oleh instansi. Kompensasi penting bagi pegawai untuk memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yangdiberikan instansi. Kinerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam mewujudkan planning suatu instansi.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu instansi dan setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sautu instansi agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para pegawai mau bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Namun kinerja pegawai didalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kerja pegawai mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan

kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi. Salah satu upaya yang dapat ditempuh suatu instansi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memiliki kinerja yang baik.

Kompensasi adalah balas jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada instansi. Dengan memberikan kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan instansi.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atas imbalan jasa yang diberikan kepada instansi. Bentuk langsung upah, gaji, komisi dan bonus. Sementara yang tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan kerja. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja dan kebijakan instansi. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan upaya instansi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada instansi.

Pemberian kompensasi dari suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting didalam aspek sumber daya manusia. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika pegawai merasa dihargai, maka pegawai akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan instansi. Maka dari itu, kompensasi wajib diberikan kepada pegawai secara berkala sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja pegawainya.

Berdasarkan observasi awal penulis di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan diperoleh gaji dan upah tidak memenuhi kebutuhan hidup para pegawai, selain itu fasilitas tidak memadai yang menyebabkan kinerja pegawai itu sangat rendah. Dengan adanya kompensasi yang layak diterima maka tugas akan cepat selesai dan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka penulis tertarik mengangkat penelitian ini dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan**". Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Kompensasi adalah "harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum (Samsudin 2009:187)". Menurut Kasmir (2016) "kompensasi merupakan balas jasa yang diterima perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat

keuangan maupun non keuangan". Sedangkan Fajar dan Heru (2010:154) "kompensasi adalah keseluruhan extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan *benefits*". Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai dalam organisasi yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran dalam organisasi baik dalam bentuk gaji/upah yang diberikan untuk mencapai target dan tujuan organisasi dan untuk mendapatkan keuntungan. Sebuah organisasi sangat memerlukan kinerja yang tinggi, Dengan pegawai memiliki kinerja yang baik maka bisa mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya, pegawai mengharapkan umpan balik atas kontribusi yang mereka hasilkan yang sebagai acuan untuk bertindak di masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara (2009:532) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Rivai (2009:532) "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Menurut bangun (2012) kinerja adalah " hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan". Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang melalui tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan

dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Metode pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya melalui wawancara, jejak dan lain-lain Suharsimi Arikunto (2013:172). Metode pada data primer dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya, untuk keperluan untuk analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor.

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat tidak Setuju	= 1

Sebelum daftar pernyataan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pernyataan dari uji coba instrumen penelitian dengan sampel 10 responden di kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias

Selatan. Tujuan pengujian daftar ini adalah untuk menghasilkan daftar pernyataan yang valid dan reliabel sehingga secara tepat digunakan menyimpulkan hipotesis.

1. Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu standar atau dasar ukuran yang menunjukkan ketepatan, kemanfaatan, dan kesahihan yang mengarah kepada ketepatan interpretasi suatu prosedur evaluasi sesuai dengan tujuan pengukurannya. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian ini

pengujian digunakan yaitu *Bivariate pearson (Product Moment Pearson)*.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum Y^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum X^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari-cari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

Untuk mengetahui tingkat validitas item, dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel nilai kritis r *Product Moment*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari r *Product Moment*, maka item tersebut dikatakan valid.

Tabel 1.

Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X)

No	uji coba pertama sebelum penelitian			uji validitas penelitian		
	R hitung	R tabel untuk 10 responden	Ket	R hitung	R tabel untuk 32 responden	Ket
1	0,828	0,632	Valid	0,84	0,349	Valid
2	0,952	0,632	Valid	0,955	0,349	Valid
3	0,952	0,632	Valid	0,955	0,349	Valid
4	0,712	0,632	Valid	0,733	0,349	Valid
5	0,827	0,632	Valid	0,836	0,349	Valid
6	0,828	0,632	Valid	0,84	0,349	Valid
7	0,952	0,632	Valid	0,955	0,349	Valid
8	0,952	0,632	Valid	0,955	0,349	Valid
9	0,919	0,632	Valid	0,923	0,349	Valid
10	0,827	0,632	Valid	0,866	0,349	Valid

Dari semua butir pernyataan pada variabel Y sebanyak 10 item yang di uji validitasikan baik uji coba 10 responden maupun uji penelitian 32 responden sesuai dengan hasil pada tabel diatas bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa uji coba valid. Begitu

juga ketika butir-butir pernyataan X sebanyak 10 pernyataan yang di uji cobakan kembali saat meneliti dengan responden sebanyak 32 diperoleh hasil bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa uji penelitian valid.

Tabel 2.

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	uji coba pertama sebelum penelitian	uji validitas penelitian
----	-------------------------------------	--------------------------

	R hitung	R tabel untuk 10 responden	Ket	R hitung	R tabel untuk 32 responden	Ket
1	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
2	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
3	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
4	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
5	0,843	0,632	Valid	0,854	0,349	Valid
6	0,843	0,632	Valid	0,854	0,349	Valid
7	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
8	0,988	0,632	Valid	0,988	0,349	Valid
9	0,725	0,632	Valid	0,745	0,349	Valid
10	0,725	0,632	Valid	0,745	0,349	Valid

Dari semua butir pernyataan pada variabel Y sebanyak 10 item yang di uji validitasikan baik uji coba 10 responden maupun uji penelitian 32 responden sesuai dengan hasil pada tabel diatas bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa uji coba valid. Begitu juga ketika buitr-buitr pernyataan Y sebanyak 10 item yang diuji cobakan kembali saat meneliti dengan responden sebanyak 32 diperoleh hasil bahwa $R_{hitung} >$ dari pada R_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa uji penelitian valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Nunaly dalam Ghozali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha. Nilai r_{hitung} dapat dikonsultasikan pada harga r_{tabel} , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k s^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Jumlah item dalam instrumen
- M = Mean skor total
- s^2_i = Varians total

Nilai r_{hitung} dapat di konsultasikan pada harga tabel r_{tabel} , maka instrument penelitian dikatakan reliabel. Untuk

menguji reliabilitas ini, digunakan alat bantu SPSS Version.16.0 Windows.

1. Uji T

Menurut Sugiyono (2018:228) digunakan untuk jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus berikut

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

- t = Nilai t_{hitung}
- b_i = Kofesien regresi
- Sb_i = Kesalahan baku koefisien regresi

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

H_0 : $b = 0$ (artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai).

H_a : $b \neq 0$ (artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai)

Untuk memghitung uji t, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu SPSS

16.0 for Windows dengan kriteria bahwa jika h_0 ditolak dan h_a diterima. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah

Tabel 3.
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	28.101	7.875		3.568	.001
Kompensasi	.394	.177	.377	2.228	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} variabelo kompensasi X terdapat nilai sebesar 2,228 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,034. Sedangkan nilai pada $\alpha = 0,05$ dan $(n-k-1) = 30$ adalah sebesar 1,697. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya bahwa variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

2. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Formula untuk

menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum (Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y prediksi

$\sum (Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat setelah nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

Untuk menguji R^2 , digunakan alat bantu untuk mengolah data yaitu SPSS 16.0 for windows.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar ini berarti variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel variabel yang lain yang tidak disebut dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,995	,989	,989	,485

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian, maka variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Dengan perolehan

(t_{hitung}) sebesar 2,228 dan tingkat signifikan 0,034. Sedangkan (t_{tabel}) pada alfa (α) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1 = 32 - 1 - 1 = 30$ sebesar 1,697. Dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$. Maka H_a di terima H_0 di tolak, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya dalam penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 28,101 + 0,394X$ artinya bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 28,101 sedangkan nilai koefisien (b) adalah sebesar 0,394. Nilai ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel kompensasi maka akan meningkat nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,394. Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebasnya (kompensasi), di peroleh nilai *R square* (R^2) sebesar 98,9% sehingga kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sedangkan sisanya 1,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

D. Kesimpulan dan saran

Dari hasil penelitian, maka variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Dengan perolehan (t_{hitung}) sebesar 2,228 dan tingkat signifikan 0,034. Sedangkan (t_{tabel}) pada alfa (α) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1,697. Dan tingkat signifikan $0,034 > 0,05$. Maka H_a di terima dan H_0 di tolak, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya dalam penelitian

diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 28,101 + 0,394X$ artinya bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 28,101 sedangkan nilai koefisien (b) adalah 0,394. Nilai ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel kompensasi maka akan meningkat variabel kinerja pegawai sebesar 0,394.

Berdasarkan latar belakang, pembahasan, hasil penelitian, dan kesimpulan sehingga peneliti dapat memberikan saran seperti :

1. Untuk Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan pemimpin perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada non pegawai dimana masih belum menerima upah dan gaji yang secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan upah dan gaji yang sesuai sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.
2. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dari variabel kompensasi dan kinerja pegawai sehingga dapat menumbuhkan wawasan yang lebih luas.
3. Diharapkan kepada non pegawai agar bisa menghargai waktu dikarenakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan saya berharap walaupun upah dan gaji yang belum sesuai tetap kinerjanya haru tetap meningkat.

E. Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Alfandi & Panggabean (2016). Pengelolaan Tekanan Tinggi Intrakranial Pada Stroke. *Cdk-238,43(3)*,180-184.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Arikunto, S (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta, Pustak Belajar.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fadillah, Nita Nur. 2017. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda"*. *E-journal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 1. ISSN 2355-5408.
- Fau, A., Dkk. (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., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan paa PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 2 No. 3.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING

- OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- 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(2), 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). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. HAGA : *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media

- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Nawa, Fendra dan Kempa, Sesilya (2017). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Agora*, Vol. 5 (3) hlm 3.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Prawirosentono, Suyadi (1997). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (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., 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, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Setiawan, F; & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayama*, 3 (5).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Stevanus Andi Pratama dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 2.
- Sthephen, Robbins. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2012). “ *memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan. Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.

- Umar, Husein. 2018. "Metode Riset Manajemen Perusahaan", Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Veitzhal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (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.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>