

PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

Nustina Hulu

Universitas Nias Raya

Email: hulunustina@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif yang sifat asosiatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrumen penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (5,140) > F_{tabel} (3,345)$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penilaian kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Pimpinan kantor Camat Mazo perlu memperhatikan dan membenahi fasilitas-fasilitas kerja seperti penyediaan personal komputer, lemari, meja, kursi dan peralatan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. (2) Pimpinan kantor Camat Mazo hendaknya terus menerus memberikan penilaian kerja kepada pegawai dalam organisasi agar mendorong dan bergerak dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. (3) Pegawai kantor Camat Mazo hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta memaksimalkan hasil pekerjaan dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki.

Kata Kunci: *Penilaian Kerja; Kompensasi; Produktivitas Kerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determinate the effect of job appraisal and compensation on employee work produktivity at the Mazo Sub-district Office, South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type with associative nature. The source of data is from employees, with the population and sample in the study are 30 respondents. Data collection techniques are research intrumenst or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the value of $F_{count} (5,140) > F_{table} (3,345)$. This research can be concluded that there is an effect of job appraisal and compensation on the work productivity of employees at the Mazo Sub-district Office, South Nias Regency. Suggestions for this research are (1) The head of the Mazo Sub-district Office needs to pay a tention and fix work facilities such as the provision of personal computers, cabinets, tables, chairs and work equipment that can support the

implementation of work in the organization. (2) The head of the Mazo sub-district Office should continuously provide work assessments to employees in the organization in order to encourage and move in doing work with enthusiasm. (3) Employees of the Mazo sub-district Office should carry out their work with enthusiams and maximize the results of their work well through their abilities.

Keywords: *Evaluations Work; Compensation; Employee Work Productivity*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu asset yang sangat penting didalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dengan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat mempengaruhi kerja pegawai dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Penilaian kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penilaian kerja merupakan alat untuk mengukur keberhasilan pekerjaan seseorang didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. penilaian kerja sangat mempengaruhi kerja pegawai, jika atasan tidak melakukan penilaian terhadap kerja pegawai, maka pegawai juga tidak dapat melakukan aktivitasnya. Dengan adanya penilaian kerja dari atasan maka pegawai akan lebih berusaha melaksanakan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada setiap pegawai. Bila sesuatu

kebutuhan tidak terpuaskan maka akan timbul *drive* (dorongan) dan aktivitas individu untuk merespon *incetive* (perangsang) dalam mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan akan memberikan kepuasan kepada suatu organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Dengan demikian setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi secara tepat, sehingga dapat mendorong pegawai agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dari organisasi. Oleh karna itu, organisasi perlu memperhatikan pegawainya serta mendorong dan mengembangkan kepribadian pegawai tersebut. Kepribadian pada dasarnya merupakan sifat, perilaku, karakteristik yang dimiliki pegawai tersebut. maka dari itu, organisasi harus mengetahui kepribadian pegawai tersebut agar menciptakan kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, karna adanya produktivitas yang tinggi dari pegawai maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi dan dapat meningkatkan

kualitas kerja pegawai. Produktivitas merupakan hasil pekerjaan pegawai yang ditunjukkan dalam keberadaan organisasi. Pegawai yang memiliki produktivitas rendah terhadap organisasi dapat merugikan kerja organisasi, organisasi tidak bisa mencapai target yang diharapkan. Rendahnya produktivitas pegawai dapat menurunkan tingkat kerja pegawai dan tingkat absen yang tinggi serta timbulnya ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinanya. Dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi sehingga dapat merusak visi dan tujuan organisasi.

Setiap pegawai memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda, maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaanya dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik diperlukan adanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi dalam suatu organisasi yang mengharapakan kontribusi lebih dari pegawai dalam meningkatkan hasil kerja yang baik. Selain kepribadian, kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang saling berinteraksi satu sama lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan beberapa masalah yang ditemukan sebagai berikut: kurangnya pemahaman dan pengarahan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, dalam hal ini penilaian kerja pegawai masih kurang, sehingga menurunnya tingkat produktivitas. Masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri dalam bekerja, pembagian tugas yang kurang jelas, rendahnya disiplin kerja,

sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja pegawai pada akhirnya akan berefek pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan"

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya pemahaman dan pengarahan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
2. Penilaian kerja pegawai masih kurang, menurunnya tingkat produktivitas.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri dalam bekerja.
4. Pembagian tugas yang kurang jelas, rendahnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Adakah Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan?
3. Adakah Pengaruh Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas

Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan?

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman Tanjung, Hendarb, Opan Arifudinc, hanafiahd pada tahun 2020 yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang" analisis keseluruhan variabel dalam penelitian ini dari 25 karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuesioner, jawaban mereka terhadap variabel penilaian kinerja (X1), memperlihatkan rata-rata skor jawabanya adalah 38,76 dengan standar deviasi sebesar 2,538 dimana nilai jawaban tertinggi adalah 44 dan terendah 37. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pada PDAM kabupaten karawang menurut responden sudah cukup baik. Karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuesioner, jawaban mereka terhadap variabel kompensasi (X2), memperlihatkan rata-rata skor jawabanya adalah 41,48 dengan standar deviasi sebesar 1,782 dimana nilai jawaban tertinggi adalah 45 dan terendah 38. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi PDAM kabupaten karawang menurut responden juga sudah cukup baik. Karyawan yang dijadikan responden dan diberikan kuisisioner, jawaban mereka terhadap variabel produktivitas kerja (Y), memperlihatkan rata-rata skor jawabanya adalah 41,52 dengan standar .deviasi sebesar 0,714 dimana nilai jawaban

tertinggi adalah 40 dan terendah 43. Hal ini menunjuukkkan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Penelitian yang dilakukan Ananda (2020:139) "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkoriset pustaka. Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini 92 karyawan dengan ples sebanyak 63 karyawan. Berdasarkan hasil analisis pembahasan, di dapatkan variabel-variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: indikator paling dominan pada variabel X1 adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial yang sama nilainya sebanyak 83%. Indikator paling dominan pada X2 adalah lama masa kerja yang nilainya sebanyak 82% dan indikator paling dominan pada variabel Y adalah pengembangan diri, mutu dan efesiensi yang sama nilainya sebanyak 82%. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh dengan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 4.378 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.0030 dan nilai sig perhitungan 0,000 yang di peroleh kecil dari 0,05. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t hitung sebesar 2.359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel besar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,021 yang di peroleh kecil dari 0,05. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang di dapat nilai F hitung 10.176 yang nilainya lebih besar dari F tabel sebesar 3,99 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Penelitian Yang dilakukan Hari Mulyadi (2010:97) Pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Produktivitas kerja merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industry. Sumber daya manusia yang produktif sangat di perlukan untuk dijadikan asset penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan

dan krisis ekonomi global saat ini. Motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berperan penting dalam penciptaan SDM yang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA. Motivasi kerja dan kompetensi sebagai variabel dependen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa bagi manajemen, sirkulasi dan iklan dengan jumlah sampel 40 responden. Penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif dan menggunakan metode explanatory survei, selain itu berdasarkan kurun waktu penelitian yang menggunakan metode pengembangan *cros sectional method*. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Serta pengaruh motivasi kerja dan kompetensi produktivitas karyawan PT. Galamedia bandung perkasa menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur melalui bantuan program SPSS 21 *for windows*. Berdasarkan hasil pengujian statistic di peroleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada dalam

kategori sedang. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 19.94% dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 48.71%. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 68,65%, yang termasuk kedalam kategori tinggi yang berada diantara 0,60-0,799. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung 1.893 dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Apabila variabel kompensasi (X2) mengalami perbaikan positif maka akan mempengaruhi perbaikan positif maka akan mempengaruhi perbaikan positif variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis di bandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu terhadap perbedaan pada jumlah hasil penelitian. Perbedaan tersebut disebabkan karena perbedaan tempat penelitian, jumlah responden dan latar belakang dari

responden peneliti. Walaupun jumlah hasil penelitian berbeda tetapi hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu masih searah (relefan) dimana terdapat pengaruh yang positif antara variabel penelitian penilaian kerja (X1) dan kompensasi (X2) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *product moment*.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Persial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara persial (uji t). Hasil dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh secara persial penilaian kerja (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai(Y) diketahui nilai thitung, sebesar 1.736 lebih besar dari ttabel 1,703 karena nilai thitung (1.736) > ttabel (1,703) maka penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Selanjutnya, nilai signifikan hitung sebesar $0,227 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung $\leq 0,05$ maka penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Selanjutnya, untuk pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) diketahui nilai thitung sebesar 1.893 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,703 karena nilai thitung (1.893) > ttabel (1,703) maka kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $347 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikan hitung $\leq 0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% atau tingkat kesalahan 10% hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.968	2	31.984	5.140	.137 ^b
1 Residual	403.498	27	14.944		
Total	467.467	29			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, penilaian kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 2 diatas, menghasilkan nilai Fhitung sebesar $5.140 >$ nilai Ftabel 3,354 karena nilai Fhitung > Rtabel maka secara bersama-sama penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikan hitung sebesar $0,137 \leq$ tingkat alpha 0,05 karena taraf signifikan $0,137 \leq 0,05$ maka secara bersama-sama penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Hasil Uji Determinasi r²

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,137 artinya penilaian kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 631% terhadap produktivitas seperti yang dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.073	3.866

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kerja
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Alat Bantu
SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung 1.736 > ttabel 1,703 dan tingkat signifikan 0,227 < 0,05, artinya variabel penilaian kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Apabila variabel penilaian kerja (X1) mengalami perbaikan positif maka akan mempengaruhi perbaikan positif pada variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan dan sebaliknya.

$$Y = 25.691 + 0,202 X_1 + 0,249 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yang diprediksi

α = 25.691

β_1 = 0,202

β_2 = 0,249

X₁X₂ = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas, maka koefisien regresi untuk (α) sebesar 25.691 adalah konstan merupakan nilai variabel kerja ketika variabel penilaian kerja dan kompensasi normal. Koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,202 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel penilaian kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel produktivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,202 satuan dan thitung untuk X1 sebesar 1.736 selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,249 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel kompensasi (X2) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel produktivitas kerja pegawai

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan dan thitung X2 sebesar 1.893.

D. Penutup (simpulan dan saran)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan Hal ini diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kerja (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Kantor Camat Mazo. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis diterima karena nilai thitung 1.736 < ttabel 1,703 dan tingkat signifikan 0,227 < 0,05. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel penilaian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan dan sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung 1.893 dan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) variabel pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Menghasilkan nilai Fhitung sebesar 5.140 > nilai Ftabel 3,354 karena nilai Fhitung > Rtabel

maka secara bersama-sama penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikan hitung sebesar $0,137 \leq$ tingkat alpha $0,05$ karena taraf signifikan $0,137 \leq 0,05$ maka secara bersama-sama penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka model regresi linier berganda $Y = 25.691 + 0,202 X_1 + 0,249 X_2$. dari hasil persamaan regresi berganda ini menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel X_1 dan X_2 maka kepuasan pegawai sebesar 25.691 koefisien regresi variabel penilaian kerja (β_1) apa bila ada kenaikan atau peningkatan terhadap penilaian kerja (X_1) maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat atau naik, koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) apa bila ada penurunan atau pengurangan terhadap kompensasi (X_2), maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyerangkan kepada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.

1. Pimpinan Kantor Camat Mazo perlu memperhatikan dan membenahi fasilitas-fasilitas kerja seperti penyediaan personal komputer, lemari, meja, kursi dan peralatan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.
2. Pimpinan kantor Camat Mazo hendaknya terus menerus memberikan penilaian kerja kepada pegawai dalam

organisasi agar terdorong dan bergerak dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

3. Pegawai Kantor Camat Mazo hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta memaksimalkan hasil pekerjaan dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki.

E. Daftar Pustaka

Sumber Buku

- Arifin, Noor. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.
- Mulia, Rizki Afri, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Eureka Media Aksara.
- Paramarta, Vip. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Rahmawati, Ita, 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kerja Karyawan*. Penerbit: LPPM Universitas KH.A.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*: Penerbit: Media Pustaka.

Sumber Jurnal

- Ananda, Setia Dewi, 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang. *Jurnal Matua*, Vol.2, No.4.

- Fauziah, Sumainah, 2014. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.37, No.1
- Fitrianti, Dhea Nur, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung, *Jurnal: Mitra Manajemen (JMM Online)* vol 2, No 3, Mei 2018.
- Hari, Mulyadi, 2010. Pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal: Media Wahana Ekonometrika*, Vol 17, No2, Juli 2010
- Mutiadi, Nida Abriana. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Mugai Indonesia, *Jurnal: Ekonomika*. Vol 4, No 3 November 2021.
- Munthe, Rikawati Ginting, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang, *Jurnal: Ilmiah Skylandsea*. Vol 2, No 2, Juli 2018.
- Muayyad, Deden Misbahudin, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, *Jurnal: Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. Vol 9, No1, 2016.
- Manik, Sudarmin, 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal: Kajian Ekonomi*, Vol 3, No 1, Juni 2018.
- Mulrisya, Mely, 2014. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Epon Batam.
- Nurchahyo, Bagus, 2018. Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktivitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion, *Jurnal: Aplikasi Manajemen Bisnis*. Vol 3, No 1, April 2018.
- Paeno, 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 1, No 3, Mei 2018..
- Reidonizar, Rick,. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
- Tanjung, Rahman. 2020. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal: Ilmu Manajemen*. Vol 10, No 1
- Wanasaputra, silvera, 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek, *Jurnal: Manajemen dan Strat-Up*, Vol 2, No 4, Oktober 2017.
- Wilandari, Devi Fitria, 2021. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak., *Jurnal ekonomi efektif*, Vol 3, No 2, Januari 2021.