

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN  
DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

**RAFLI ANDHIKA PRATAMA ACHMAD**

**JOYCE JACINTA RARES**

**NOVVA NOVITA PLANGITEN**

[rafliachmad081@student.unsrat.ac.id](mailto:rafliachmad081@student.unsrat.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of compensation on employee performance at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The survey method is used to take samples from the population and collect data quantitatively. The data was processed from the results of distributing questionnaires to North Sulawesi Provincial Education Office employees with a total population of 155 people and a sample of 50 respondents. A basic linear regression analysis approach was applied in this investigation. The results of the study show that there is a positive influence between compensation and employee performance, so that the better the implementation of compensation, the better the employee performance.*

*Keywords : Compensation, Employee, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode survei digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dan mengumpulkan data secara kuantitatif. Data diolah dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah populasi 155 orang dan sampel 50 responden. Pendekatan analisis regresi linier dasar diterapkan dalam penyelidikan ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja pegawai, sehingga semakin baik penerapan kompensasi, semakin baik pula kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pegawai, Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

Dalam visi pembangunan negara yang menyeluruh dan komprehensif, pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi, khususnya organisasi sektor publik, berupaya menampilkan manusia sebagai sumber daya yang utuh. Berbagai masalah organisasi menjadi lebih rumit, seperti meningkatnya tingkat pendidikan pegawai, meningkatnya heterogenitas tenaga kerja, meroketnya biaya tenaga kerja, dan menurunnya kinerja, yang telah menarik perhatian yang signifikan terhadap masalah manajemen sumber daya manusia. Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini membuat sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman menjadi krusial bagi sebuah korporasi. Karena hampir semua operasi operasional organisasi bergantung pada sumber daya manusia, mereka menempati peringkat di antara variabel paling penting dalam memastikan keberhasilan.

Situasi tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang produktivitasnya harus ditingkatkan; untuk melakukan ini, organisasi harus mampu menumbuhkan lingkungan yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka semaksimal mungkin; satu tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk mengembangkan lingkungan seperti ini adalah dengan menawarkan kompensasi.

Keutamaan kompensasi sebagai ukuran kepuasan kerja sulit ditentukan karena pendapat pegawai tentang uang atau imbalan nyata lainnya tampaknya sangat subjektif dan mungkin sangat khusus bagi organisasi. Namun secara umum, terdapat keluhan dari pegawai tentang pembagian gaji atau upah yang tidak adil, yang menjadi sumber ketidakpuasan. Pada akhirnya, hal

itu dapat menimbulkan masalah dengan para pegawai itu sendiri.

Berkurangnya kinerja, maraknya keluhan, pemogokan, dan tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya keterlambatan dan pelanggaran peraturan pegawai, semuanya dapat berasal dari ketidakpuasan dengan pengaturan kompensasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesehatan mental pegawai. Di sisi lain, kompensasi yang berlebihan dapat membuat orang dan organisasi kurang kompetitif, serta menimbulkan masalah, rasa bersalah, dan kondisi tidak nyaman di tempat kerja.

Salah satu aspek terpenting dari sumber daya manusia adalah kompensasi. Pertimbangan dalam memilih penempatan pegawai sangat dipengaruhi oleh peraturan sumber daya manusia. Kompensasi pegawai yang terkait langsung dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Akibatnya, variabel seperti kinerja pegawai, kondisi, jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan harus digunakan untuk menentukan kompensasi pegawai.

Setiap organisasi mempunyai harapan yang tinggi terhadap pegawainya dalam hal peningkatan kinerja. Namun, tidak semua organisasi bekerja seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai di organisasi tertentu berfluktuasi karena banyak harapan yang tidak terpenuhi atau tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah sejauh mana kegiatan pengaturan berhasil dilakukan sambil mengingat tujuan, misi, visi, dan kebijakan instansi. Kinerja baik atau buruk diprediksi jika target ideal dapat dicapai tepat seperti yang ditentukan atau diharapkan. Hasil diidentifikasi oleh pekerjaan yang diselesaikan. Mencapai kinerja yang ideal melalui kemampuan untuk memenuhi tujuan instansi. Adapun menurut

Tsauri (2014), kinerja didefinisikan sebagai (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi sebagai tanggapan atas sumber tertentu yang dimanfaatkan (input). Sedangkan menurut Huseno (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai itu unik karena setiap pekerja berbeda dalam seberapa baik mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya. berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja bukanlah suatu peristiwa melainkan suatu tindakan. Pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan. Dari beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan, yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Pemerintah wajib membayar gaji PNS (Pegawai Negeri Sipil) secara adil dan memadai serta menjamin kesejahteraannya, sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Upah yang dimaksud ditentukan oleh tuntutan pekerjaan, kewajiban, dan risiko. Selain santunan, PNS mendapatkan fasilitas dan tunjangan. Tunjangan yang dimaksud termasuk tunjangan mahal dan berbasis kinerja. Tunjangan Kinerja disertakan sesuai dengan tingkatan harga yang ditentukan oleh indeks harga lokal, sedangkan Tunjangan Mahal disertakan sesuai dengan informasi terkait privasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara adalah satuan kerja perangkat daerah yang bertugas mengatur, melaksanakan, mengawasi, menganalisis, dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan kegiatan di lingkungan pemerintah bidang pendidikan. Kerjasama lintas sistem organisasi, bidang, lini, personalia, dan unit pelaksana teknis yang dikembangkan

berdasarkan tanggung jawab dan peran pokok masing-masing akan menentukan apakah Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara dapat mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, keberhasilan program kerja Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara bergantung pada dukungan seluruh sistem pada berbagai lini organisasi dan pegawai yang ada.

Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya kurang maksimal. Ini mungkin terlihat dalam perilaku pegawai, termasuk terlambat untuk apel pagi dan sore, mengabaikan pekerjaan selama jam kerja, dan melaksanakan inisiatif yang tidak selesai tepat waktu. Ada juga pegawai yang berkomunikasi dengan cara yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Akibatnya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara masih di bawah standar dan kurang inventif.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, diasumsikan bahwa kurangnya semangat di antara pegawai yang mengarah pada kinerja yang buruk adalah akibat dari masalah yang terkait dengan kompensasi. Beberapa penyelidikan sebelumnya mendukung keyakinan peneliti ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Havidotinnisa (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon, kemudian juga penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah itu, didukung juga penelitian dari Fitri, dkk (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap

kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Umbeang, dkk (2020). Dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mananeke, dkk (2019). Dengan judul Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Langingi, dkk (2018). Dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Pemerintah Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu, dkk (2018). Dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kota Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan melihat bagaimana peningkatan pelayanan publik Dinas Kesehatan Kota Manado dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik Dinas Kesehatan Kota Manado.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2020). Dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Khuluqon Azima (2021). dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Salam, dkk (2022). Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, Populasi penelitian terdiri dari 156 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yang dipilih dengan menggunakan metode pemilihan acak dan rumus Isaac and Michael dari 100 responden. Menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

### **Konsep Kompensasi**

Instansi menanggung biaya dan pengeluaran yang terkait dengan kompensasi. Instansi mengantisipasi bahwa kompensasi yang diberikan akan meningkatkan penghargaan pegawai untuk kinerja kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, agar instansi

dapat menghasilkan laba dan mempertahankan dirinya sendiri, maka nilai kinerja pegawai harus melebihi kompensasi yang diberikan oleh instansi tersebut. Signifikansi masalah kompensasi ini bagi pekerja dan instansi, menurut penjelasan sebelumnya (Hasibuan, 2020).

Indrasari, dkk (2018) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Memperoleh Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Pada pasar tenaga kerja, instansi bersaing satu sama lain untuk mempekerjakan pegawai berbakat yang memenuhi kriteria organisasi. Oleh karena itu, untuk mendorong individu potensial untuk melamar, instansi harus menawarkan gaji yang cukup kompetitif.
- b. Mempertahankan Pegawai yang Ada. Organisasi dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan potensial dengan menawarkan gaji yang kompetitif. Hal ini dilakukan untuk menghindari tingkat perputaran staf yang tinggi dan situasi di mana instansi lain mengambil pegawai untuk kompensasi yang sangat besar.
- c. Menjamin Keadilan. Pemenuhan rasa keadilan dalam manajemen dan pegawai tidak diragukan lagi terjamin dengan adanya administrasi. Dengan pengikatan pekerjaan, keadilan disajikan dengan menawarkan alternatif sebagai imbalan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi dan atas layanan organisasi.
- d. Perubahan Sikap dan Perilaku. Pegawai harus dapat mengubah sikap dan kebiasaan yang tidak produktif dan menurunkan produktivitas kerja jika mendapatkan kompensasi yang cukup dan adil. Hasil dari perubahan perilaku dan sikap ini dapat dilihat dalam peningkatan motivasi dan kesuksesan di tempat kerja, serta

peningkatan rasa tanggung jawab dan pengabdian kepada pemberi kerja.

- e. Mengendalikan Biaya. Organisasi dapat mempekerjakan dan mempertahankan pegawai dengan biaya yang wajar dengan bantuan rencana pembayaran yang logis. Organisasi dapat mencapai keseimbangan melalui peningkatan etos kerja pegawai dengan menawarkan gaji yang kompetitif.
- f. Administrasi Legalitas. Dikarenakan diatur oleh undang-undang, maka ada tambahan pembatasan legalitas dalam penyelenggaraan ganti kerugian. Tujuannya adalah untuk mencegah korporasi memperlakukan pegawai secara sepihak sebagai aset instansi.

Menurut Syafri dan Alwi (2014) sejumlah faktor yang termasuk kondisi pasar, keadilan sosial, kinerja individu, senioritas, dan gaji berdasarkan golongan, mempengaruhi penetapan kompensasi.

- a. Kondisi pasar. Keadaan pasar berfungsi sebagai kriteria utama untuk kompensasi. Biaya komoditas penting pada saat itu menentukan jumlah gaji atau pendapatan. Pegawai yang bekerja di kota besar mendapatkan penghasilan yang berbeda dengan mereka yang bekerja di luar kota. Biaya persyaratan merupakan faktor kunci dalam menentukan kompensasi pegawai karena perbedaan ini merupakan hasil dari keadaan harga pasar.
- b. Keadilan sosial. Kompensasi harus ditentukan dengan cara yang adil secara sosial. Artinya, membayar gaji atau upah tergantung pada peran/posisi dalam suatu organisasi mencegah pemberian gaji yang tinggi kepada beberapa kelompok sementara membayar gaji/upah yang lebih rendah kepada kelompok lain.
- c. Kinerja individu. Penting untuk mempertimbangkan kinerja setiap

pegawai saat menetapkan kompensasi. Pegawai yang berkinerja baik (misalnya, mereka yang mampu, pekerja keras, dan kreatif) harus dibayar lebih tinggi daripada mereka yang tidak (seperti kurang kompeten, malas, dan kurang kreatif).

- d. Senioritas. Ada beberapa organisasi yang memperhitungkan senioritas saat menentukan masalah. Dengan kata lain, pegawai senior mereka yang telah bekerja lebih lama akan menerima gaji dan upah yang lebih besar daripada pegawai yang kurang berpengalaman. Pekerja senior memiliki kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang lebih luas daripada pekerja junior, yang merupakan salah satu faktor yang harus diperhitungkan.
- e. Gaji yang berdasarkan golongan. Dikarenakan pertimbangan didasarkan pada pengalaman atau masa kerja seorang pegawai dan dilengkapi dengan persyaratan tambahan, penentuan kompensasi berdasarkan kelas biasanya lebih sederhana daripada opsi lainnya. Misalnya, pegawai pemerintah dengan waktu kerja tertentu dan tinggi dapat direkomendasikan untuk posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan gaji tergantung pada pangkat atau kelas baru mereka.

Argumen di atas mengarah pada kesimpulan bahwa berbagai keadaan dapat berdampak pada besar kecilnya upah atau upah. Hal ini membutuhkan perhatian untuk meningkatkan gagasan tentang kompensasi yang adil dan sesuai dan mencapai kepuasan kemitraan.

Saat membuat penawaran kepada pegawai, organisasi yang berbeda menggunakan indikator yang berbeda. Menurut Hasibuan (2020), secara umum terdapat beberapa indikator pemicu, antara lain sebagai berikut:

- a. Gaji  
Gaji adalah kompensasi yang dibayar teratur kepada pegawai dan mempunyai jaminan yang pasti
- b. Tunjangan  
Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, karena pegawai tersebut diakui telah ikut serta dengan sangat bagus untuk mencapai tujuan instansi
- c. Insentif  
Insentif yaitu kompensasi yang telah diberikan hanya kepada pegawai tertentu, karena bisa memberikan keberhasilan prestasi di atas standar.
- d. Fasilitas  
Fasilitas adalah finansial atau nonfinansial tambahan yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai, transportasi, uang pensiunan, dan lain-lain.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Pasolong (2021) Pengertian kinerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Produktivitas pegawai dalam sebuah instansi adalah kinerja pegawai. Sedangkan output keseluruhan organisasi disebut sebagai kinerja organisasinya.

Pasolong (2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

- a. Kualitas  
Penilaian pegawai pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan keefektifan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan bakat pegawai digunakan untuk menentukan kualitas, khususnya kualitas output. Sedangkan jumlah baik atau buruk atau tingkat atau derajat sesuatu adalah apa yang ditunjukkan dengan mutu atau

kualitas. Dengan demikian, kualitas juga dapat didefinisikan sebagai jumlah fitur dan kualitas yang ada dalam barang dan jasa yang memuaskan permintaan pelanggan baik yang dinyatakan maupun yang tersirat.

- b. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam bentuk unit produksi atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Di sisi lain, mengacu pada jenis pengukuran yang terkait dengan upaya dan diungkapkan dalam angka atau bentuk numerik yang setara. Oleh karena itu, kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah total pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Hal ini tercermin dari kinerja pegawai yang menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan kecepatan tertentu dan dalam waktu yang telah ditentukan. Akibatnya, kuantitas pekerjaan dapat dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tergantung pada jumlah pekerjaan yang ada.
- c. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan hasil yang dihasilkan dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Ketepatan waktu, sementara itu, mengacu pada apakah sesuatu terjadi sesuai jadwal atau tidak. Pengukuran ketepatan waktu adalah kategori unik dari pengukuran kuantitatif yang menilai seberapa cepat suatu tindakan akan diselesaikan. Oleh karena itu, waktu memengaruhi jumlah dan kualitas output pegawai. Karena meskipun pekerjaan pegawai memiliki kualitas tertinggi, komitmen waktu mereka

mungkin berlebihan. Mirip dengan itu, banyak pekerjaan yang selesai, tetapi banyak juga waktu yang dihabiskan.

d. Biaya

Biaya adalah uang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas dan tergantung pada sifat aktivitasnya, mereka kemungkinan termasuk atau tidak dalam tujuan kinerja. Kualitas dan kuantitas pekerjaan ditentukan oleh faktor biaya. Karena meskipun beberapa pekerja memberikan pekerjaan yang sangat baik, banyak uang juga dapat dihabiskan untuk mereka. Begitupun juga banyak pekerjaan dilakukan, tetapi banyak uang dihabiskan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang dipakai untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teori berfungsi sebagai fondasi untuk proses awal, yang kemudian direduksi menjadi hipotesis penelitian dengan pengukuran dan gagasan operasional, diikuti oleh generalisasi empiris yang mengandalkan statistik, dan akhirnya, kesimpulan penelitian. Regresi adalah alat statistik yang digunakan dalam metode ini.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Melalui penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dapat diketahui bahwa kompensasi dapat menjadi salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh setelah melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 22,664 + 0,528X$  dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier sederhana memiliki nilai konstanta (a) sebesar 22,664 yang berarti jika variabel kompensasi (X) tidak mengalami perubahan, nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 22,664, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,528 yang berarti setiap penambahan 1 variabel tertentu akan

meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Ada hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja pegawai. Jika kompensasi meningkat, kinerja pegawai juga cenderung meningkat, dan sebaliknya jika kompensasi menurun, kinerja pegawai juga cenderung menurun. Oleh karena itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan organisasi yang menerapkan kompensasi dengan baik cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diperoleh hasil t hitung sebesar 5,194 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,298. Karena angka hasil uji t ini positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kinerja pegawai meningkat dibandingkan sebelumnya.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,517 atau 51,7%, yang berarti X dapat menjelaskan Y sebesar 58,2%. Hasil 58,2% menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap Kinerja Pegawai, sehingga belum dapat dikatakan signifikan. Hal ini tentunya disebabkan karena belum semua pegawai dapat memanfaatkan dengan baik penerapan kompensasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Menurut temuan penelitian, indikator yang paling berpengaruh adalah gaji, tunjangan dan fasilitas. Pegawai akan dapat memenuhi tujuan organisasi dan bekerja lebih baik jika mereka dibayar dengan tepat, sehingga organisasi dapat dengan mudah menciptakan peluang untuk menginspirasi pegawai mereka melalui pekerjaan yang disediakan. pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, tunjangan juga merupakan faktor yang dapat



memengaruhi kinerja seorang pegawai. Tunjangan memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi pada staf; jadi dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan pada seorang pegawai maka dapat meningkatkan kualitas dirinya. Kemudian, Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam bentuk pendapatan tambahan di luar gaji atau penghasilan bulanan sebagai imbalan atas kerja keras mereka dalam bekerja. Insentif dapat memberikan motivasi kerja yang meningkat, menerima pendapatan lain selain gaji, dan menumbuhkan rasa dihargai. Jadi bisa dikatakan bahwa pemberian insentif dapat membuat kinerja pegawai semakin baik dan semakin menghormati kepada pimpinan. Selanjutnya, indikator yang mempunyai pengaruh yang lemah adalah fasilitas, memang benar bahwa fasilitas bisa memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya tetapi apabila pegawai tidak terlalu bisa menggunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi maka ini dapat menjadi pertimbangan organisasi untuk memberikan kesempatan untuk menyesuaikan pendidikan dan kemampuan pegawainya.

Hal ini sudah sesuai atau sudah sama dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Langingi, dkk (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara dimana kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, kemudian juga penelitian terdahulu oleh Azima (2021) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi yang dimana

kompensasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasilnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu komponen penggerak yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tergantung pada stimulasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya. Kompensasi adalah suatu insentif atau penghargaan yang diberikan kepada seorang pegawai oleh suatu instansi sebagai imbalan atas kontribusi pegawai tersebut kepada instansi tersebut. Hal ini menegaskan gagasan Hasibuan (2020) bahwa kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau produk yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada suatu instansi. Kompensasi sangat penting bukan hanya karena merupakan motivator penting seseorang untuk menjadi pegawai, akan tetapi memiliki dampak yang signifikan terhadap moral dan antusiasme pegawai.

## **KESIMPULAN**

Saya sebagai peneliti dapat menarik kesimpulan dan menyatakan bahwa temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan melalui analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Alhasil, hipotesis yang diumumkan dikabarkan berdampak pada kinerja pegawai yang diterima. Semakin baik implementasi kompensasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Akibatnya, dapat ditunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang menguntungkan pada kinerja pegawai.

## **SARAN**

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan temuan penelitian:

1. Kompensasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Namun saran yang diajukan kepada instansi untuk pemberian gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas harus lebih diperhatikan dan diperbaiki lagi, dan apabila gaji yang diterima pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kinerja pegawai akan menurun jika gaji mereka dikurangi.
2. Disarankan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara mendorong para pekerja untuk lebih patuh dan taat terhadap peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja pegawai dapat dengan mudah ditingkatkan dan dicapai.
3. Diharapkan para peneliti kedepannya dapat melanjutkan dan menghasilkan kajian yang lebih mendalam tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azima, K. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. 6 (2): 433-436. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i2.306>
- Fitri, M. A., Herwan, M.D.K., dan I. D. Putri. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 11 (1): 329-342. <http://jurnal.unived.ac.id>
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Havidotinnisa, S. 2022. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1): 6-12. <http://journal.unwim.ac.id>
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Indrasari, M., Pintakhari, B., dan I. A. N. Kartini. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Juniarti, A. dan D. G. Putri. 2021. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Langingi, E., Pangkey, M., dan V. Londa. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik* 4: 60. <http://unsrat.ac.id>
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., dan D. Tampongangoy. 2019. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*. 5 (78). <http://unsrat.ac.id>
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: CV. Putra Media Nusantara
- Pasolong, H. 2021. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Purba, A. Y., Dakhi, F., Hutabarat, L., dan A. Sinaga. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*. 11

- (2): 45-22.  
<http://jurnal.darmaagung.ac.id>
- Salam, P., Djazuli, A., dan Choiriyah. 2022. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Alam*. 3 (4): 177-196.  
<http://journal.jis-institute.org>
- Sari, N. I., Hakim, L., dan Nasruhaq. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*. 1 (2): 271-284.  
<http://journal.unismuh.ac.id>
- Sitepu, C. M., Lengkong, F. D. J., dan V. Londa. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. 4: 51.  
<http://unsrat.ac.id>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Syafri, W., dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik*. Bandung: IPDN PRESS.
- Tsauri, S. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Uembang, F., Rorong, J. A., dan N. N. Plangiten. 2020. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*. 6 (94). <http://unsrat.ac.id>

Sumber Lainnya:

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara