

---

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo**

*Melinda Latif<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Agil Bahsoan<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [indhlatif@gmail.com](mailto:indhlatif@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of compensation on employee performance at Tourism Office of Gorontalo Province. The method use in this research is quantitative method. Moreover, the data collection technique used in this study is a questionnaire. It is done with a population of all employees of Tourism Office of Gorontalo Province which amounted to 60 employees. Whereas, the analytical tests used in testing this research were validity and reliability tests, normality tests, hypothesis tests, and simple linear regression tests. The conclusion of this research is that compensation has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 18.8%*

**Keywords:** *Compensation; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh pegawai ASN Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo yang berjumlah 60 pegawai. Uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, pengujian hipotesis dan uji regresi linier sederhana. Kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 18,8%.

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan oleh suatu kantor guna meningkatkan kualitas suatu kantor. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan kantor untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai dalam mencapai target kantor. Selain itu pemberian kompensasi dan motivasi juga sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidak hadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan kantor dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di kantor dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Kadar Nurjaman, 2014:179). Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha personel atau pegawai untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja pegawai tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Yani (2012:119)

Sebagai Dinas yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan Dinas agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa Dinas mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai ASN di Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo dan jumlah populasi 60 pegawai ASN. Analisis data yang dipakai dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana. Teknik ini untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas X (Kompensasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja pegawai). Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo Jl. Jamaludin Malik No.41, Limba U 2, Kota Selatan Kota Gorontalo.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran Kolmogorov Smirnov dari hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS. Apabila nilai signifikansi < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi > 0.05, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39973012
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.073
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.324 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	sign	Hasil
Kompensasi	3,662	2,001	0,001	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2, Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,662 >$  nilai t tabel  $2,001$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan f hitung  $>$  f tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , dan f hitung  $<$  f tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.668	1	157.668	13.410	.001a
	Residual	681.932	58	11.757		
	Total	839.600	59			

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai f hitung (13,410) sedangkan nilai f tabel ada tingkat signifikansi 5% sebesar (4,01). maka dapat disimpulkan bahwa f hitung (13,410) lebih besar dari f tabel (4,01) yang artinya hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433a	.188	.174	3.429

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi disesuaikan dengan angka atau nilai R square sebesar 0,188. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (Kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 0,188 atau 18,8%, sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh variabel diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.183	3.041		8.939	.000
	totalx	.339	.092	.433	3.662	.001

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y}: 27.183 + 0,339 (X)$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka di interpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27.183 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai 27.183 dengan ketentuan nilai variabel Kompensasi bernilai constant/tetap
2. Nilai koefisien X = 0,339 yang bertanda positif atau sebesar 33,9% yang berarti setiap terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,9%.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Melalui uji t diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai

signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,662 >$  nilai t tabel  $2,001$ . Melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil nilai f hitung ( $13,410$ ) sedangkan nilai f tabel yang ada pada tingkat signifikansi 5% sebesar ( $4,01$ ). maka dapat disimpulkan bahwa f hitung ( $13,410$ ) lebih besar dari f tabel ( $4,01$ ) yang artinya hipotesis diterima dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan melalui  $R^2$  variabel kompensasi memberikan kontribusi perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 18,8%. Sedangkan sisanya sebesar 81,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) menyatakan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh. Ini berarti besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh kantor kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di kantor adalah kinerja pegawai akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menunjang kinerja seorang pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo" maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo agar lebih menjaga dan meningkatkan Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai sehingga hasil kinerja yang diperoleh memuaskan serta mendorong pegawai untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, agar kinerja pegawai juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dan peneliti juga berharap untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, pengaruh kepemimpinan, dan lokasi yang mempengaruhi kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2014. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Nurjaman, Kadar. (2014). Manajemen Personalialia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, S., 2008. Perilaku Organisasi. Sepuluh ed. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Indra Wahyuni, 2017. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Jurnal : Program Studi Administrasi Publik Fisipol Universtas Islam Riau, Valuta Vol. 6 No 1.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". eJournal Vol. 1, No. 1, 41-38.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wijaya, I & Irwansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2,
- Yani, H.M., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.