

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo**

*Aljufri Wenas<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>*

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

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

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

*Email: [irwan.yantu@ung.ac.id](mailto:irwan.yantu@ung.ac.id)*

---

**Abstract:** This study aims to determine whether the influence on employee performance at the Gorontalo provincial tourism office. The method used in this study is a quantitative method which can be interpreted as a method based on the philosophy of positivism. Quantitative research is research by obtaining data in the form of numbers or qualitative data that is numbered. Where researchers are expected to be able to explain the calculation of the influence on employee performance at the Gorontalo Province Tourism Office. The results of the study show that the schemes provided are sufficient to improve employee work performance, but it is felt that this attention system should pay attention to the work load and volume of employees which are usually different from other employees. in accordance with the observations of researchers that employees who have worked for a long time does not mean that these employees are able to complete tasks from other field employees who have only worked for 1 to 3 years so that the leadership or office needs to provide a centralization scheme for employee performance at the Gorontalo Provincial Tourism Office office of 67, 2%, while the remaining 32.8% may be influenced by other factors, such as leadership, education and training, work culture.

**Keywords: Compensation; Employee Performance**

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata provinsi Gorontalo. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Dimana peneliti diharapkan dapat menjelaskan perhitungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skema kompensasi yang diberikan sudah cukup bisa meningkatkan kinerja kerja pegawai, namun dirasa sistem kompensasi ini patut memperhatikan beban dan volume kerja pegawai yang biasanya berbeda dengan pegawai lainnya. sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa pegawai yang telah lama bekerja bukan berarti pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas dari pegawai bidang lain yang kerjanya baru 1sampai 3 tahun sehingga pimpinan atau kantor perlu menyediakan skema kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo sebesar 67,2%, sementara sisanya sebesar 32,8% mungkinkan di pengaruhi oleh factor lainnya, seperti kepemimpinan, Pendidikan dan pelatihan, budaya kerja.

**Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja Pegawai**

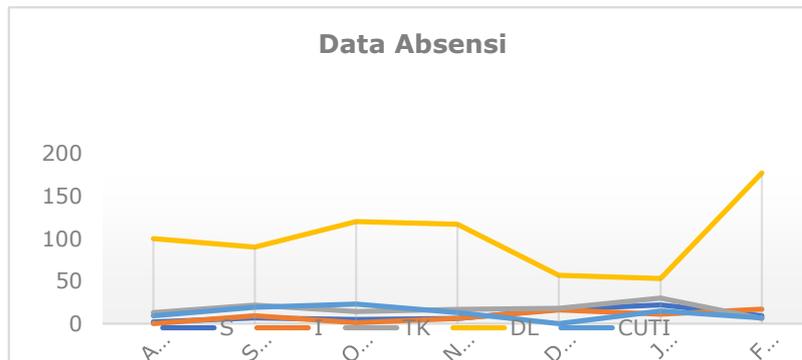
### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga berperan aktif terhadap jalannya suatu kegiatan dalam organisasi. Sebab Sumber Daya Manusia merupakan Sumber Daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua Potensi tersebut sangat menunjang pencapaian sasaran organisasi. Kinerja adalah hasil kerjanya secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya. Maka untuk mempertahankan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi harus bisa memperhatikan kebutuhan setiap Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong semangat kerja serta dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional serta meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan tuntutan dalam organisasi yang harus dicapai oleh tenaga kerja, karena produktivitas merupakan salah satu sasaran utama suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien yang artinya bekerja dengan tepat guna dan tepat waktu tanpa memerlukan biaya yang berlebihan. Sehingga kinerja para pegawai berfungsi secara optimal. Pencapaian produktivitas ini tidaklah mudah bagi organisasi, oleh sebab itu pencapaian produktivitas yang tinggi menjadi salah satu sasaran jangka panjang oleh organisasi. Dengan kondisi tersebut organisasi harus mampu memberikan dukungan terhadap para pegawai yang dapat mengembangkan, meningkatkan keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Memberikan pelatihan juga sudah menjadi keharusan perusahaan, agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga dilakukan guna memperoleh produktivitas tinggi. Dan yang paling utama adalah pemberian kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi yang memuaskan adalah satu hal yang dilihat para pegawai. Faktor kompensasi yang memuaskan inilah yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja, prestasi kerja dan kepuasan pegawai. Kompensasi atau balas jasa ini sudah menjadi kewajiban organisasi terhadap pegawai. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka pegawai akan merasa puas dan tentu akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi di nilai sangat penting karena tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah sebagai penghargaan atas jerih payahnya terhadap perusahaan. Kompensasi juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawai yang dimilikinya.

Dinas Pariwisata provinsi Gorontalo di dirikan pada tahun 1992 terletak di jalan jamaludin malik No.41, Limba U dua provinsi Gorontalo dengan luas 40x50 cm<sup>2</sup> dan luas bangunan 400m<sup>2</sup>. Dinas pariwisata provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan untuk memantau dan melindungi obyek obyek wisata yang baik dari segi obyek wisata alam maupun sejarah. Dinas pariwisata provinsi Gorontalo juga bertugas untuk mempromosikan semua jenis wisata yang ada di provinsi Gorontalo kepada wisatawan local maupun asing agar dapat menambah nilai jual hasil daerah. Berdasarkan penjelasan di atas, indikasi rendahnya kinerja pegawai di dinas pariwisata provinsi Gorontalo dilihat berdasar data ketidakhadiran pegawai adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Data Ketidakhadiran Pegawai

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Pegawai

BULAN	TAHUN 2020				
	S	I	TK	LD	CUTI
AGUSTUS	22	11	30	100	9
SEPTEMBER	9	17	6	117	7
OKTOBER	2	0	13	100	9
NOVEMBER	7	9	22	90	19
DESEMBER	5	1	14	120	23
JANUARI	6	6	17	117	13
FEBRUARI	17	16	18	57	0

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo 2021

Berikut ini merupakan nilai kompensasi yang di peroleh pegawai dinas Pariwisata provinsi Gorontalo nilai kinerja yang di lihat pada table table berikut ini:

Tabel 2. Kinerja Pegawai

NO	Jenis penilaian	Bobot	Nilai
1	Disiplin pegawai	75%	51.13
2	LHKPN/LHKSN	10%	0
3	SPT	5%	0
4	Temuan	5%	5
5	Perilaku etika	5%	5
	Nilai integritas (Disiplin pegawai + LHKPN+SPT + Temuan + perilaku etika)	40%	24.45
6	SKP	60%	60
7	E-monep	40%	0
	Nilai Etos kerja (skp+E-monep)*50%	50%	30
8	Kegiatan kebersamaan	30%	
9	Apel pagi dan apel sore	70%	0
	Nilai gotong royong Kegiatan kebersamaan + apel pagi dan apel Sore	10%	0
	Nilai prestasi Nilai intergritas + apel etos kerja + nilai gotong royong		54.45

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai kinerja pegawai terdapat beberapa jenis penilaian dengan bobot 100% diantaranya nilai integritas yang mencakup disiplin pegawai (75%), LHKPN/LHKSN (10%), SPT (5%), Temuan (5%), dan Perilaku etika (5%) dari nilai tersebut integritas yang diperoleh pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 40% dari 100% yang dilihat dari kualitas kerja. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai integritas yang dimiliki pegawai masih dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%. Selanjutnya dapat dilihat dari nilai etos kerja dengan bobot yang ditetapkan sebanyak 100% diantaranya SKP (60%) dan E-MONEP (40%) dari nilai tersebut etos kerja yang diperoleh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 50% dari 100% yang dilihat dari kuantitas kerja. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai etos kerja yang dimiliki pegawai masih dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%.

Sedangkan pada nilai gotong royong yang mencakup kegiatan kebersamaan (30%) dan apel pagi-apel sore (70%) dari nilai tersebut nilai gotong royong yang diperoleh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 10% dari 100% yang dilihat dari ketepatan waktu yang dijalankan pegawai. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai gotong royong yang dimiliki pegawai masih sangat dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%. D

#### **METODE PENELITIAN**

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara obyektif (waktu tertentu) dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja pegawai. Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pegawai yang ada di kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo adalah : 31 orang. Menurut sugiyoo (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dan dipertegas oleh Arikunto (2008:116) apabila populasinya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan keseluruhan populasi yang kurang dari 100 orang maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang

#### **HASIL PENELITIAN**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu

penelitian (Sugiyono, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini dengan melihat kolom corrected item-total correlation (r) pada kolom hasil SPSS, dan membandingkannya dengan nilai r-kritis (Lampiran). Sebagaimana tabel r, maka nilai r kritis pada n= 31 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,291, yang menjelaskan bahwa instrumen memiliki validitas yang baik jika nilai r melebihi nilai r kritis (keberartiannya). Uji validitas dalam penelitian ini mengambil responden di luar sampel penelitian yakni pada Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo, dengan mengambil 30 sampel untuk di uji validitasnya. Jika hasil uji validitas dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan untuk menguji reliabilitas pada objek penelitian. Sebaliknya jika hasil uji tidak valid, maka peneliti akan melakukan pengujian pada sampel lainnya. Hasil uji validitas penelitian ini diuraikan pada tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	INSTRUMEN	R	r-kritis	Ket
1	Upah yang diberikan kantor diterima tepat waktu.	0.432	>0,291	Valid
2	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat golongan atau status pegawai	0.734	>0,291	Valid
3	Imbalan yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan.	0.505	>0,291	Valid
4	Tunjangan yang diberikan selain Gaji pokok, dapat memenuhi harapan saya.	0.349	>0,291	Valid
5	Saya mendapatkan bonus dari kantor apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0.432	>0,291	Valid
6	Saya mendapatkan penghasilan tambahan dari kerja saya yang maksimal.	0.602	>0,291	Valid
7	Kantor memberikan komisi tambahan pada saat saya menyelesaikan target kerja tepat waktu.	0.425	>0,291	Valid
8	Kantor memberikan asuransi kesehatan	0.602	>0,291	Valid
9	Saya mendapatkan insentif/ tunjangan Hari Raya	0.302	>0,291	Valid
10	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang telah saya capai	0.337	>0,291	Valid
11	Kantor memberikan program peningkatan karir ( <i>career development</i> ) bagi pegawai yang memiliki prestasi.	0.503	>0,291	Valid
12	Saya akan mendapatkan penambahan fasilitas/ barang jika memiliki kinerja yang baik.	0.660	>0,291	Valid
13	Saya mendapatkan kendaraan dinas.	0.452	>0,291	Valid
14	Kompensasi diberikan secara adil bagi pegawai.	0.623	>0,291	Valid

*Sumber: data primer diolah, 2022*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 14 instrumen (pernyataan) yang mewakili variabel kompensasi (X) di Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Seluruh instrument penelitian mengenai kompensasi menunjukkan bahwa dan rata-rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakili variabel tersebut berkisar antara 0,3 sampai 0,6 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan nilai validitas setiap instrument (kusioner) yang digunakan dinyatakan valid, atau dengan kata lain, instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi di Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo sangat andal untuk dijadikan alat ukur penelitian, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian validitas variabel selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	INSTRUMEN	R	r-kritis	Ket
1	Pegawai dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar kantor.	0.679	>0,291	Valid
2	Pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada.	0.760	>0,291	Valid
3	Pegawai mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.	0.837	>0,291	Valid
4	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang diminta.	0.616	>0,291	Valid

5	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	0.712	>0,291	Valid
6	Kantor selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan ide/saran untuk memaksimalkan target kantor.	0.820	>0,291	Valid
7	Pegawai dapat memiliki inisiatif dalam bekerja	0.760	>0,291	Valid
8	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target (kuantitas) yang dibutuhkan.	0.671	>0,291	Valid
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya	0.712	>0,291	Valid
10	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain untuk mencapai target pekerjaan yang diminta	0.697	>0,291	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 instrumen (pernyataan) yang mewakili variabel Kinerja pegawai/ masyarakat (Y). Seluruh instrument penelitian mengenai Kinerja kerja pegawai menunjukkan bahwa dan rata-rata nilai validitas (r) setiap instrumen yang mewakili variabel tersebut berkisar antara 0,5 sampai 0,8 atau lebih besar dari nilai r (keberartiannya) sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan nilai validitas setiap instrument (kusioner) yang digunakan dinyatakan valid, atau dengan kata lain, instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Y penelitian sangat andal untuk dijadikan alat ukur penelitian ini.

Reliabilitas adalah akurasi atau suatu perkiraan dalam mengukur instrumen yang di olah melalui jawaban responden jika dikenakan pernyataan yang sama pada waktu yang sama pula. Untuk mengukur reabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran (2011) "Koefisien Reliabilitas yang terdekat atau yang dapat diterima adalah jika mendapatkan nilai sampai 1.0 pada umumnya, jika nilai reliabilitas yang di dapatkan dari Cronbach alpha kurang dari 0.6 akan sangat sulit untuk mengukurnya, 0.6 keatas adalah dapat diterima, 0.7 baik, dan 0.8 adalah bagus". Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan pada objek penelitian yakni pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo, dimana hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan output SPSS sebagaimana table.

### Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Kompensasi (X)	0.827	0.790	14
Kinerja pegawai (Y)	0.916	0.900	10

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alpha variabel kompensasi (X) sebesar 0,827, dan variabel Kinerja pegawai sebesar 0,916. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang bagus untuk mengukurnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel untuk dilakukan pengujian, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji normalitas data penelitian. Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov melalui program SPSS sebagaimana ditampilkan pada tabel.

**Uji Normalitas (K-S)**

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja pegawai
N		31
Normal Parameters <sup>a</sup>	51.5161	62.8706
	5.27175	5.29777
Most Extreme Differences	.074	0.132
	.055	0.132
	-.074	-0.076
Kolmogorov-Smirnov Z		0.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.976
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui n (responden) atau responden yang terlibat sebagai responden sebanyak 31 orang. Hasil uji normalitas melalui tampilan output SPSS versi 22 diatas menghasilkan nilai tes statistik untuk variabel terikat penelitian yakni Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0,511 serta nilai signifikansinya sebesar 0,976 (Y) dimana jika dibandingkan dengan nilai keduanya, maka nilai KS variabel penelitian ini masih lebih besar dari alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak ada pelanggaran normalitas yang terjadi. Untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas dalam model terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo, digunakan analisis koefisien determinasi, yang mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 < R<sup>2</sup> < 1. Jika nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Setelah dilakukan pengujian terhadap model penelitian (analisis regresi), maka langkah selanjutnya adalah melihat apakah masing-masing variabel X dapat mempengaruhi variabel Y dalam penelitian, yang berguna untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berikut disajikan tabel yang digunakan sebagai acuan untuk membuktikan hipotesis penelitian.

**Uji t**

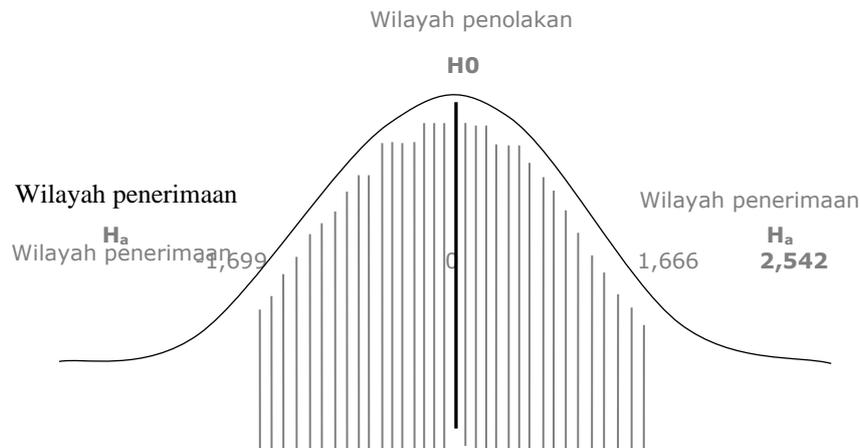
Tabel 7. Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.538	12.051		1.834	0.029
	KOMPENSASI	0.702	0.232	0.676	2.542	0.010
a. Dependent Variable: KINERJA KERJA						

Sumber: data primer diolah, 2022

Sebagaimana penjelasan sebelumnya, bahwa untuk membuktikan hipotesis maka nilai t tabel harus dibandingkan dengan nilai t hitungnya. Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 31-1-1 = 29$  diperoleh nilai t-tabel sebesar **1,699**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan hasil t hitung tiap variabel bebas terhadap t tabel.

Sebagaimana tampilan output SPSS pada tabel 4.11 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X) sebesar **2,542** dengan nilai signifikansi sebesar **0,010**. Setelah sebelumnya diketahui nilai t tabel penelitian sebesar 1,699 sehingga berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $2,458 > 1,699$ ). Dan nilai signifikansinya (0,010) lebih kecil dari nilai probabilitas alpha (0,05). Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima** atau **H0 ditolak dan Ha diterima**, atau menjelaskan bahwa secara parsial atau individual variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Berikut ini gambaran dari kurva penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian ini:



Gambar 2. Kurva penolakan dan penerimaan hipotesis penelitian

Dari kurva penerimaan dan penolakan di atas, jelas terlihat bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar atau menjauh dari nilai  $t$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun nilai determinasi dapat diketahui pada tabel 4.12.

### Keofisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.676 <sup>a</sup>	0.597	0.509	4.85563
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: data primer diolah, 2022

Adapun untuk melihat besaran kontribusi variable bebas terhadap variable terikat, maka dengan melihat nilai  $R$  yang dihasilkan. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted  $R^2$  sebagai koefisien determinasi. Dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel bebas, maka pengukuran besaran pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dilakukan dengan melihat nilai  $R$  Squarenya ( $R^2$ ). Berdasarkan tampilan output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai  $R$  sebesar 0,676, sementara nilai square ( $R^2$ ) sebesar 0,597. Hal tersebut menjelaskan bahwa dari Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo sebesar 59,7%. Selanjutnya sisanya sebesar 40,3% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel) lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan.

### PEMBAHASAN

Menghadapi persaingan yang ketat saat ini, mengharuskan organisasi/perusahaan untuk dapat memaksimalkan seluruh aset mereka baik dalam bentuk modal, produk, dan sumber daya manusianya agar dapat menunjukkan eksistensi dan kualitasnya sehingga tidak tertinggal dengan para pesaingnya. Sebagai salah satu aset perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya

tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Dito, 2010).

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan yang secara langsung dapat mempengaruhi aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Beberapa hal yang perlu dipahami oleh perusahaan agar dapat memaksimalkan sumberdaya manusianya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, yang didukung oleh proses peningkatan karir yang jelas, pemberian penghargaan, kompensasi, motivasi kerja, dan lain-lain. Hal tersebut dimaksudkan agar sumber daya manusia/ karyawan pada perusahaan menjadi lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan kerjanya yang nantinya selaras dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan peningkatan profit.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Sebagaimana diketahui secara umum, tujuan utama orang untuk mencari kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tercukupi melalui pemberian materi atau barang kepada karyawannya. Seperti yang disampaikan (Sadili, 2006:187), bahwa Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Sejalan dengan penjelasan di atas, Kantor Dinas Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo memberikan skema kompensasi yang sesuai dengan peraturan daerah mengenai tenaga kontra/ honor. Dimana salah satu sumber penerimaan pegawai kontrak bersumber dari dana APBN maupun APBD. Selain itu, besaran nominal kompensasi yang diterima oleh pegawai tergantung dari beban kerja yang diberikan serta lama kerja pegawai kontrak tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa skema kompensasi yang diberikan sudah cukup bisa meningkatkan Kinerja kerja pegawai, karena kompensasi yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan keseharian pegawai, namun dirasa system kompensasi ini patut memperhatikan beban dan volume kerja pegawai yang biasanya berbeda dengan pegawai lainnya. Disamping itu sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa pegawai yang telah lama bekerja bukan berarti pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas dari pegawai bidang lain yang masa kerjanya baru 1 sampai 3 tahun. sehingga pimpinan atau kantor perlu menyediakan skema kompensasi yang layak seperti dengan menyesuaikan dengan prestasi kerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan, perusahaan/organisasi diharapkan mampu untuk menyusun suatu skenario kompensasi yang layak bagi karyawan dalam bentuk biaya dari organisasi dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008). Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Mangkunegara (2002), yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

## **KESIMPULAN**

Setiap indikator yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel-variabel penelitian yakni kompensasi dan Kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo memiliki keandalan instrumen yang baik, dan jawaban yang konsisten dari responden. Uji regresi menunjukkan model penelitian bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dan diperkuat dengan hipotesis yang disusun terbukti bahwa secara parsial dan individual (uji t), bahwa

system pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. Besaran pengaruh dari variabel bebas yakni kompensasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo sebesar 67,2%, sementara sisanya sebesar 32,8% memungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, budaya kerja.

#### **SARAN**

Agar organisasi pada umumnya dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai sebagai indikator untuk meningkatkan kinerjanya sekaligus untuk meningkatkan Kinerja kerja pegawai dan kantor. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi perusahaan, akademisi, dan pihak lainnya, yang membahas praktek manajemen sumberdaya manusia khususnya menyangkut kompensasi dan Kinerja pegawai. Kiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi pihak lain untuk dapat menambah kriteria sampel yang menjadi responden penelitian, atau menambah variabel lainnya dan menguji pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai agar dapat memperkaya hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga*
- Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan sumber Daya manusia. Yogyakarta: pustaka belajar*
- Fitriani Risni, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014). *Pengaruh Ramunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda: Jurnal Administrative Reform.*
- Hartatik, Indah P. (2014) *Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama. Jogjakarta: Laksana.*
- Hasibuan, Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Handoko dalam Septawan dkk 2014, Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.*
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Khasanah, Iswatin (2015) *dengan judul pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan*
- Nugroho Edi, (2013). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado*
- Sofyandi Herman, (2013) *manajemen Sumber daya manusia (pertamaed, Vol. cetalkan Pertama) Yogyakarta Graha ilmu*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.*
- Yusran bone, Yanti aneta, Agus Hakiri bokingo *pengaruh penempatan kerja pegawai badan perencanaan penelitian dan pengembangan daerah provinsi Gorontalo, jambura: jurnal ilmiah managemen dan bisnis, 2018.*
- F panambunan, R machmud, AH bokingo *pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai kantor dinas social kota Gorontalo , jambura: jurnal ilmiah, 2022*
- Sri Mayuni, (2014) *pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja kerja karyawan bagian Produksi pada PT. IGA BINA MIX pekanbaru*

Bani Nur Alamsyah, (2016) *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dampak Terhadap loyalitas kerja karyawan outsourcing di PT. alih daya Indonesia.*

Gede SupartaWisadha, (2015) *pengaruh manajemen eksekutif dan ukuran perusahaan, Terhadap kinerja keuangan*

Edi Nugroho, (2017) *pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg geofisika manado.*