

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALLA  
KABUPATEN ENREKANG**



Oleh:

**AFRIANI RAHMAN**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611108120

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

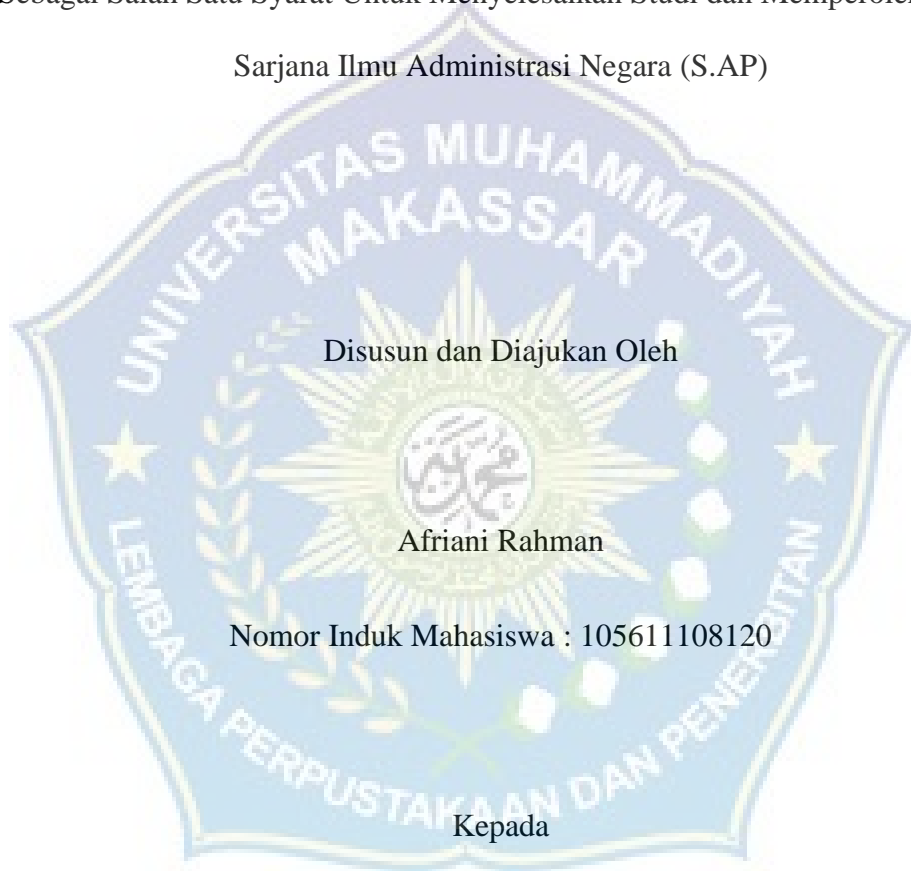
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2024**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN ALLA KABUPATEN ENREKANG**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**


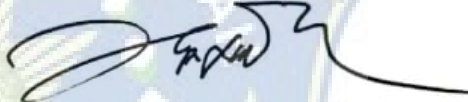


**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang  
Nama Mahasiswa : Afriani Rahman  
Nomor Induk Mahasiswa : 105611108120  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
	
<u>Dr. H Lukman Hakim, M.Si</u>	<u>Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd</u>
Mengetahui: Dekan	Mengetahui: Ketua Program Studi
	
<u>Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si</u> NBM: 730727	<u>Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si</u> NBM : 991742

## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0232/FSP/A.4-II/II/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis tanggal 29 bulan Agustus tahun 2024.



1. Dr. H Lukman Hakim, M.Si (ketua)
2. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd
3. Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

(*[Signature]*)  
(*[Signature]*)  
(*[Signature]*)

## **PERNYATAAN KEASLIAAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Afriani Rahman

Nomor Induk Mahasiwa : 105611108120

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Afriani Rahman

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* atas segala nikmat iman, islam, kesempatan serta kekuatan yang telah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam peneliti hantarkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau yang senantiasa ,menjunjung tinggi nilai – nilai islam yang sampai saat ini dapat dinikmati oleh seluruh manusia di penjuru dunia.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang” . Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Teristimewa dan utama kepada cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Rahman B. Terima kasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutkan mimpi nya, terima kasih atas segala pengorbanan serta tulus kasih, cinta, do'a support dan motivasi yang selalu

membuat saya percaya bahwa saya mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

2. Pintu surgaku, Ibunda Jahida. Mustahil saya mampu melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa do'a, ridha, dan dukungan dari beliau.
3. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag selaku rector Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Ap selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Ap selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Para dosen dan staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
9. Kepada seluruh informan yang telah bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis untuk mengambil data keperluan penelitian.

10. Kepada cinta kasih saudara saya, Muh.Aditya Rahman dan Muh.All Mubaraq Rahman. Terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabatku Nurul,Amel,Nunu,Ramma,Fira,Iffa. Terima kasih telah mendukung,menghibur,mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih sudah menjadi rumah dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah.
12. Kepada teman seperjuangan, Nadiva dan Tasya, terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. See you on top guys.
13. Dan tidak kalah penting, kepada diri saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun, saya bangga pada diri saya sendiri bisa menyelesaikan skripsi ini dengan penuh lika-liku kehidupan yang dijalani.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan semoga karya skripsi ini bermanfaat serta dapat memberikan sumbangan ilmu yang berarti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Makassar, 28 Agustus 2024



**Afriani Rahman**



## ABSTRAK

**Afriani Rahman, 2024. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang (dibimbing oleh Dr. Lukman Hakim, M.Si dan Dr.Haerana,S.Sos.,M.Pd )**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Kinerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja bagus tentunya akan dipertahankan, namun sebaliknya ketika kinerja mereka buruk maka akan dilakukan mutasi yakni dikeluarkan dari perusahaan tersebut karena bersifat kontrak. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menjadi pendorong semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat terus memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas mereka.

Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penarikan sampel menggunakan Teknik sampling yaitu sampel jenuh untuk variabel X dan Y dengan jumlah sampel sebanyak 53 sampel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif sederhana

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil rekapitulasi dari hasil yang diketahui dari pengaruh antara variabel- variabel diatas, maka didapatkan hasil 0,46 atau 46%. Jadi dapat dikatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Berarti dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi kurang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan semangat kerja pegawai menjadi relatif rendah.

**Kata kunci :** Kompensasi dan kinerja pegawai

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN AKHIR .....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Penelitian Terdahulu .....	6
B. Teori dan Konsep .....	10
C. Kerangka Pikir .....	26
D. Hipotesis .....	28
E. Definisi Operasional .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	32
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	33
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
E. Teknik Pengesahan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
B. Hasil Penelitian .....	43

C. Pembahasan .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Pendahuluan .....	6
Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	37
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	44
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X) .....	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas instrument Kinerja Pegawai (Y) .....	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X).....	48
Tabel 4. 6 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kompensasi (X).....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4. 8 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4. 9 Indikator Gaji .....	51
Tabel 4. 10 Indikator Insentif.....	53
Tabel 4. 11 Indikator Bonus.....	53
Tabel 4. 12 Indikator Tunjangan.....	55
Tabel 4. 13 Indikator Kualitas Kerja.....	60
Tabel 4. 14 Indikator Kuantitas Kerja.....	60
Tabel 4. 15 Indikator Penggunaan Waktu dalam Bekerja.....	64
Tabel 4. 16 Indikator Kerja Sama .....	66
Tabel 4. 17 Uji Normalitas Data .....	68
Tabel 4. 18 Variabel Entered/Removed .....	69
Tabel 4. 19 Model Summary .....	69
Tabel 4. 20 Anova.....	70

Tabel 4. 21 Coeffisients .....	71
Tabel 4. 22 Variabel Entered (X2 dan Y2) .....	72
Tabel 4. 23 Model Summary (X2 dan Y2) .....	72
Tabel 4. 24 Anova (X2 dan Y2).....	73
Tabel 4. 25 Coeffisients (X2 dan Y2) .....	74
Tabel 4. 26 Variabel Entered/Removed (X3 dan Y3).....	75
Tabel 4. 27 Model Summary (X3 dan Y3) .....	75
Tabel 4. 28 Anova (X3 dan Y3).....	76
Tabel 4. 29 Coeffisients (X3 dan Y3) .....	77
Tabel 4. 30 Variabel Entered/Removed (X4 dan Y4).....	78
Tabel 4. 31 Model Summary (X4 dan Y4) .....	78
Tabel 4. 32 Anova (X4 dan Y4).....	79
Tabel 4. 33 Coeffisients (X4 dan Y4) .....	80
Tabel 4. 34 Variabel Entered/Removed .....	81
Tabel 4. 35 Model Summary (X dan Y) .....	81
Tabel 4. 36 Anova (X dan Y).....	82
Tabel 4. 37 Coeffisients (X4 dan Y4).....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
--------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi selalu terkait dengan isu-isu yang melibatkan pegawai. Dalam konteks organisasi, memberdayakan individu dianggap sebagai aspek yang sangat krusial dan memiliki dampak signifikan terhadap kelancaran operasionalnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat tercermin dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasional. Secara esensial, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku seseorang di dalam suatu organisasi, termasuk karakteristik pribadi, motivasi, imbalan (kompensasi), dan tingkat stres kerja.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja.

Sinambela (2018: 127) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Beberapa faktor dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti kepemimpinan, penghargaan, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Namun, kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi motivasi pegawai. Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik berupa uang maupun barang. Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu seseorang pasti mengharapkan hasil atau balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai harus diberi kompensasi atas partisipasi yang mereka berikan agar tujuan organisasi maupun tujuan mereka sendiri dapat tercapai. Biasanya hasil dari balas jasa diberikan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi bukan hanya sekedar upah dan gaji. Menurut Sirait dalam (Martin, 2007) Dalam suatu kompensasi, terdapat juga pemberian insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and service*) yang bisa meningkatkan produktivitas.

Pertukaran pandangan tentang remunerasi di lingkungan birokrasi atau lembaga publik merupakan hal yang menarik, baik di negara mana pun, termasuk Indonesia. Seringkali, isu kompensasi menjadi fokus utama ketika ditemukan bahwa tindakan korupsi atau penyalahgunaan keuangan seperti peningkatan biaya



kebutuhan kantor, pemotongan dana pembangunan, dan sejenisnya telah mencuat ke publik. Beberapa pejabat publik berpendapat bahwa penyalahgunaan kekuasaan semacam itu dapat terjadi karena kompensasi yang mereka terima dianggap terlalu kecil dan tidak sebanding dengan tingkat kebutuhan hidup. Keadaan ini dianggap sebagai predisposisi bagi pejabat publik untuk mencari pendapatan tambahan melalui praktik "korupsi".

Kinerja pegawai merujuk pada serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, dengan tujuan mencapai hasil terbaik sesuai dengan tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah pemberian kompensasi atau imbalan, baik oleh organisasi pemerintahan maupun swasta. Menurut (Ishak et al., 2018) Pegawai yang memiliki kinerja bagus tentunya akan dipertahankan, namun sebaliknya ketika kinerja mereka buruk maka akan dilakukan mutasi yakni dikeluarkan dari perusahaan tersebut karena bersifat kontrak.

Pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang, memiliki peran penting dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat, terutama terkait administrasi kependudukan. Mereka telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat. Dengan adanya indikator tersebut, diharapkan pegawai di Kantor Kecamatan Alla mampu bekerja dengan baik dan maksimal. Namun, kesuksesan tersebut sangat tergantung pada kesejajaran antara kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan kinerja yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi diharapkan dapat menjadi pendorong semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat terus memberikan kontribusi

positif dalam menjalankan tugas mereka. Adapun penelitian mendukung yang dilakukan oleh (Barokah, 2016), yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang terkesan bahwa Keterbatasan kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai serta penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, telah menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Akibatnya, semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan menjadi relatif rendah. Keluhan ini disampaikan oleh salah seorang pegawai di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang, itulah sebabnya mengapa saya memilih kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang sebagai Lokasi penelitian.

Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi dilapangan dapat dijadikan dasar awal peneliti untuk menganalisis secara lebih mendalam akan pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerjanya agar nantinya kinerja pegawai dari instansi tersebut dapat menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil fenomena permasalahan lapangan sebagai titik awal untuk mengkaji lebih dalam dampak kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi. Pendekatan yang diambil akan merujuk pada Ilmu Administrasi Publik, dengan fokus pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini akan melakukan analisis terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan meneliti komponen-komponen yang dapat digunakan oleh pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang ? “.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang .

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan atau saran bagi para pemangku kepentingan agar kedepannya lebih baik lagi khususnya bagi Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dalam mengelola pemberian kompensasi kepada kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Teroritis**

- a. Merupakan dokumen penelitian dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Administrasi negara.
- b. Sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain, terkait dengan penelitian mengenai permasalahan yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai pendamping dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Pendahuluan**

NO	NAMA	TUJUAN	METODE	HASIL
1.	(Apriani et al., 2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong”	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Dan untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	Hasil penelitian atau pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah 29.4% dan sisanya 70.6%

		pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Objek		dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.
2.	(Agathanisa & Prasetyo, 2018) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda”	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana.	Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial

3.	(Joesoef, 2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut”	Tujuan dari penelitian ini adalah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan cara kuesioner dan wawancara.	Berdasarkan hasil penelitian hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 23 semua variabel yang digunakan dinyatakan valid, hasil uji regresi yang dihasilkan melalui pengolahan SPSS adalah sebesar 0,939 atau 93,9%. Ini berarti bahwa derajat kelekatan antara variabel bebas dan terikat adalah 93,9% dengan skala pengukuran kelekatan 100% maka dalam hal ini Kompensasi 6,10% di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam tabel dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam tabel ANOVA kita dapat melihat
----	--	-----------------------------------	--	---

				bahwa nilai koefisien derajat penyimpangan adalah 1.
--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, persamaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan ketiga penelitian terdahulu diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian saudara (Apriani et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong yaitu perbedaan tempat, karena penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai yang berlokasi di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Kemudian perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan saudara (Agathanisa & Prasetio, 2018) , terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan saudara tersebut berlokasi di Indogrosir Samarinda dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara (Joesoef, 2020) , hanya berbeda di lokasi penelitian, yaitu terletak pada Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut, yang berjudul yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

## B. Teori dan Konsep

### 1. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut (Handoko, 2016) ) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Hasibuan dalam (Agathanisa & Prasetyo, 2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Umumnya, kompensasi diwujudkan dalam bentuk finansial sebagai imbalan atas pengeluaran uang yang telah dilakukan oleh organisasi. Kompensasi dapat diberikan secara langsung kepada karyawan atau tidak langsung, di mana karyawan menerima imbalan dalam bentuk non-finansial. Kompensasi dalam bentuk uang berarti bahwa gaji diberikan dalam bentuk uang tunai kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi dalam bentuk barang berarti bahwa gaji diberikan dalam bentuk barang. Sebagai contoh, gaji dapat dibayarkan sebesar 10% dari produksi yang dihasilkan.

“Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan

Dari beberapa definisi kompensasi yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh suatu



organisasi kepada pegawai, baik berupa uang maupun barang, secara langsung atau tidak langsung, sebagai penghargaan atas kontribusi dan penggunaan tenaga mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Pentingnya Kompensasi segala bentuk penghasilan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya Kompensasi (balas jasa) telah ditetapkan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui dengan pasti berapa besar kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini akan digunakan oleh karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Semakin tinggi status dan pemenuhan kebutuhan, semakin baik kepuasan kerja. Inilah sebenarnya kepentingan kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2008), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai :

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turn-over relative* kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau bentuk lainnya dengan tujuan untuk

memenuhi kebutuhan ekonominya, yang mencakup kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan adanya jaminan upah atau gaji secara berkala, hal ini memberikan kepastian keamanan ekonomi bagi karyawan dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi, semakin mencerminkan tingkat kesuksesannya. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang tinggi hanya bisa terjadi jika pendapatan perusahaan juga semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi terkait dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan tertentu, sehingga terjadi keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".

c. Jenis-jenis Kompensasi.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, maka pendapatan dapat dibedakan menjadi pendapat berupa upah dan pendapatan non-upah.

Pendapatan berupa upah terdiri dari:

- 1) Upah Pokok
- 2) Tunjangan Tetap
- 3) Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upah terdiri dari:

- 1) Fasilitas
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Insentif

Di samping itu, penghasilan pekerja atau buruh juga bisa dikategorikan berdasarkan cara penerimaan. Pada hakikatnya kompensasi bisa disimpulkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut (Agathanisa & Prasetio, 2018) Penghasilan langsung mencakup semua jenis pendapatan yang diterima oleh buruh atau karyawan secara tunai, atau melalui cek dan transfer bank secara teratur dan berulang. Sementara itu, pendapatan tidak langsung adalah pendapatan yang tidak diterima secara langsung, tetapi dalam bentuk lain baik secara rutin maupun tidak.

Menurut Mondy dan Noe dalam (Rajagukguk & Intan, 2018) mengemukakan bahwa:

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas:
  - a) Gaji, ialah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulan maupun mingguan.
  - b) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pegawai sesuai jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan maupun banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Jadi upah tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah bisa

berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk mengambil simpatik calon pegawai.

c) Insentif, adalah balas jasa yang dibayarkan secara langsung kepada pegawai karena kinerjanya telah melewati standar yang telah ditetapkan.

d) Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Menurut (Bangun, 2012) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

1) Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).

a) Kompensasi langsung Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.

b) Kompensasi tidak langsung Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

2) Kompensasi Nonfinansial, kompensasi nonfinansial merupakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima pekerja. Pembayaran

kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Aspek kompensasi nonfinansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kompensasi menurut (Indriyani et al., 2019) antara lain sebagai berikut :

1) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi juga profesionalismenya dalam bekerja. Bentuk kompensasi dalam bidang pendidikan adalah seperti kenaikan pangkat. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Dengan pengaruh tersebut, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu

memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Adapun kompensasi yang diberikan misalnya pada saat pegawai menjalankan tugas di luar daerah. Pegawai akan diberikan uang perjalanan dinas, akomodasi, konsumsi dan bentuk kompensasi lainnya.

### 3) Jabatan

Kenaikan pangkat pada hakikatnya adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdianya. Menggunakan sistem pemberian kompensasi berbasis jabatan tidak lagi menggunakan dasar pangkat (golongan). Melainkan menggunakan jabatan itu sendiri sebagai acuan. Jabatan menentukan besaran tunjangan yang akan diterima. Selain tunjangan tersebut, diketahui juga bahwa terdapat kompensasi lainnya yang akan diterima, seperti rumah dinas, kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan lainnya. Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya.

### 4) Jenjang kepangkatan (golongan)

Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya kerja tentunya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para pegawai. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa penentuan gaji pokok PNS didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015. Jenjang kepangkatan

(golongan) berpengaruh terhadap pemberian kompensasi pada pegawai Negeri Sipil. Pada setiap jenjang kepangkatan (golongan), tentunya besaran kompensasi yang akan diterima juga akan berbeda. Namun, tidak berlaku pada pegawai honor karena tidak ada jenjang kepangkatan (golongan) pada pegawai honor.

#### 5) Prestasi kerja

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Begitu pula sebaliknya, dengan kompensasi yang sesuai, tentunya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Salah satu bentuk kompensasinya berupa kenaikan pangkat. Kenaikan pangkatnya adalah kenaikan pangkat istimewa. Dikatakan kenaikan pangkat istimewa, karena kenaikan pangkat ini disebut kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya. Selain kenaikan pangkat, disebut juga terdapat penghargaan lainnya untuk pegawai. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi, kompetensi, kemampuan, kerjasama, memiliki moral dan akhlak yang baik dalam melaksanakan tugas maka perlu diberikan penghargaan. Misalnya pemilihan pegawai teladan, dan doorprize untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.



Menurut (Sutrisno, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiadaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Melalui pemaparan diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, proses pemberian kompensasi tidak dilakukan dengan begitu mudahnya, banyak hal-hal yang harus

diperhatikan sebelum memberikan kompensasi kepada pegawai. Dengan begitu, pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi tentu tidak akan sama kompensasi yang diperolehnya dengan pegawai yang memiliki kemampuan yang rendah atau biasa-biasa saja. Tingkat pendidikan, pengalaman, serta posisi seseorang dalam organisasi juga menjadi hal yang diperhatikan dalam memberikan kompensasi. Bahkan keadaan perekonomian suatu organisasi atau negara juga menjadi faktor tinggi rendahnya kompensasi yang diperoleh oleh seseorang. Jadi, tidak semua orang bisa menuntut untuk diberikan kompensasi yang pantas tanpa memperhatikan hal-hal yang telah disebutkan diatas.

## 2. Konsep Kinerja Pegawai

Menurut (Mulyani et al., 2021), Standar kinerja dapat dilihat dari segi besaran dan kualitas tertentu sesuai dengan standart yang sudah diterapkan oleh instansi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada pelaksanaan pekerjaan itu. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut (Asmayana, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap

perusahaan dengan memperhatikan jaminan kompensasi setiap pegawai tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, menurut Tangkilisan dalam (Komalasari, 2020) kinerja merupakan srangkaian keluaran (*outcome*) yang telah dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja bisa juga diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Daling, 2013).

Dari beberapa definisi kinerja pegawai diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah proses yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Secara efektif dan efisien agar memperoleh hasil yang semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi dalam waktu kurun tertentu.

#### a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2002) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Dukungan organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan saran dan

prasaran kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

- 3) Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat bergantung pada kepiawaian manajerial para pengelola atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman serta harmonis, ataupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjan dan memberikan motivasi dan menggerakkan seluruh pegawai agar bekerja secara optimal.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2008) yaitu :

- 1) Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- 2) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- 3) Tingkat stres Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- 4) Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.
- 5) Sistem kompensasi, Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- 6) Desain pekerjaan Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kualitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi dari beberapa penjelasan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. faktor-faktor yang umumnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah: Seorang pegawai tidak mampu bersaing dengan pegawai lainnya apabila ia tidak mempunyai kemampuan untuk dapat mempertahankan dirinya sendiri dan kemampuan untuk menunjukkan bahwa ia pantas untuk bersaing dengan pegawai lainnya. Dengan adanya kemampuan dari dalam diri seorang pegawai akan mendorongnya untuk

menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Selain itu kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

a. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menjelaskan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Kemampuan (*Capability*)
- 5) Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai (Kristina, 2018), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta

perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2) Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan- hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

- 6) Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Pada dasarnya pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu *performance* atau kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Kinerja ini perlu senantiasa diukur oleh pimpinan sehingga dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

#### 1. Konsep Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat berhubungan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang telah ditetapkan oleh organisasi/lembaga tempat mereka bekerja. Sistem pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Fathurahma, 2020) Ketidaktepatan pemberian kompensasi diakibatkan oleh:

- a. Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik.
- b. Pemberian penghargaan belum sesuai dengan apa yang telah diharapkan sehingga membuat seorang pegawai tidak mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerjanya.

### C. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai



(Y). Menurut (Sudaryo et al., 2019) untuk mengukur variable kompensasi terdapat beberapa indikator yaitu: (1) gaji; (2) insentif; (3) bonus; (4) tunjangan.

Adapun variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Sudarmanto 2015:11) , yaitu: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) penggunaan waktu dalam bekerja ; (4) kerjasama.

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang, dalam pemberian kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pendapat, pernyataan, atau kesimpulan yang bersifat tidak definitif atau bahkan sementara. Sebagai jawaban awal terhadap suatu permasalahan penelitian, hipotesis memerlukan pengujian eksperimental untuk menentukan kebenarannya. Dalam konteks teknis, hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai pernyataan mengenai keadaan suatu kelompok populasi, yang kemudian

diuji melalui data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis juga dapat diartikan sebagai pertanyaan terkait kondisi kontra (populasi) yang akan diuji menggunakan metode statistik.

Berdasarkan landasan konsep yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): “Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

#### **E. Definisi Operasional**

Berdasarkan inti dari permasalahan yang akan dibahas, penulis menjelaskan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

##### **1. Variabel Kompensasi (X)**

Adapun beberapa Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji: Merupakan bentuk pembayaran yang diberikan secara berkala kepada karyawan yang memiliki status pekerja tetap dan menawarkan kepastian jaminan tertentu.
- b. Insentif: Merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai hasil dari kinerja mereka yang melebihi standar yang ditetapkan.

- c. Bonus: Pembayaran yang diterima oleh karyawan dari hasil keuntungan yang diperoleh. Hal ini bersifat tidak wajib sehingga perusahaan sebetulnya tidak harus memberi karyawan bonus secara terus-menerus.
- d. Tunjangan: Merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh instansi kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka yang dianggap sangat baik dalam mencapai tujuan instansi.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun beberapa Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

### a. Kualitas kerja

Terkait dengan kinerja seorang pegawai, pencapaian yang diharapkan mencakup tingkat kesiapan, kesesuaian, dan kemampuan yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan cepat.

### b. Penggunaan waktu dalam bekerja

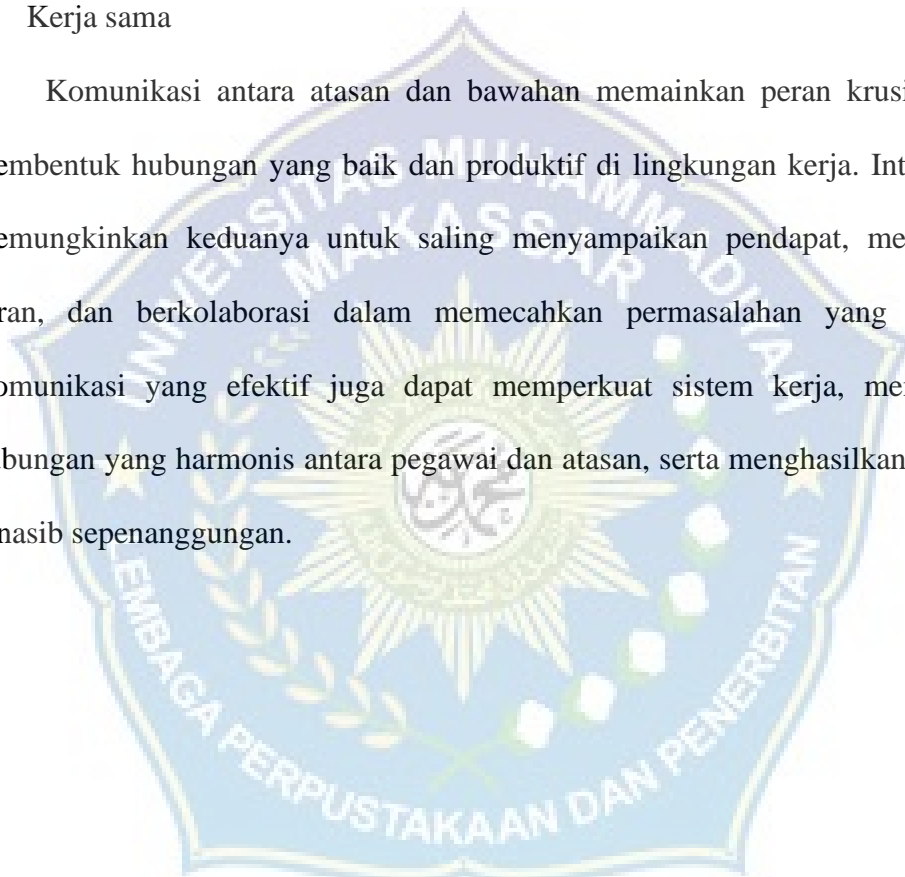
Berkaitan dengan kehadiran pegawai dan kepatuhan terhadap target waktu penyelesaian pekerjaan, penting untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini menjadi krusial agar tidak menghambat progres pekerjaan lainnya.

### c. Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja pegawai atau karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari jumlah kerja serta pemanfaatan waktu selama bekerja.

d. Kerja sama

Komunikasi antara atasan dan bawahan memainkan peran krusial dalam membentuk hubungan yang baik dan produktif di lingkungan kerja. Interaksi ini memungkinkan keduanya untuk saling menyampaikan pendapat, memberikan saran, dan berkolaborasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi. Komunikasi yang efektif juga dapat memperkuat sistem kerja, menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan, serta menghasilkan perasaan senasib sepenanggungan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian yang di butuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan, agar tercapainya suatu penelitian yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kecamatan Alla, Kantor Kelurahan Kalosi, dan Kantor Kelurahan Kambiolangi Kabupaten Enrekang, karena peneliti melihat kinerja pegawai pada instansi tersebut belum maksimal di karenakan keterbatasan kompensasi yang diberikan. Sehingga penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yaitu data yang digunakan untuk meneliti suatu populasi serta sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Penelitian ini memakai tipe penelitian deskriptif. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena dalam penelitian ini tidak melakukan manipulasi variabel. Di mana pengumpulan datanya menggunakan pengamatan langsung (observasi), kuesioner (angket) dan lain-lain yang memiliki sebuah tujuan untuk menggambarkan secara sistematis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

### C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang yang berjumlah 26 orang, seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Kambiolangi sejumlah 15 orang, dan seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Kalosi yang berjumlah 12 orang, yang terdiri atas 20 PNS dan 33 pegawai honorer. Sample adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara *presentative* dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 pegawai.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (Pertanyaan). Kuesioner (pertanyaan) merupakan suatu teknik pengumpulan data dan akan dilaksanakan sebagai bagian dari suatu penelitian, yaitu dengan menyediakan seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden sesuai dengan daftar pertanyaan. Dalam penelitian kuesioner ini akan menggunakan bentuk *checklist* (✓). Guna membantu responden di Kantor Kecamatan Alla untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *checklist* (✓) sesuai tempat yang sudah disediakan.

Dalam penelitian ini peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kompensasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Pegawai (variabel Y).

Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka peneliti terlebih dahulu harus membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* yang digunakan pada penelitian ini berfungsi untuk mengukur sikap, serta pendapat maupun persepsi pegawai atau responden pada Kantor Kecamatan Alla tentang variabel X dan variabel Y. Ada 4 (empat) pilihan jawaban di tiap bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 4
2. Setuju (S) : diberi skor 3
3. Kurang Setuju (KS) : diberi skor 2
4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan dilakukan pengujian validitas serta reliabilitas sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilaksanakan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS version 24.0. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Jika nilai rhitung  $\geq$  rtabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid apabila nilai sig. (2 sisi) data  $< 0.05$



Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS version 26.0. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan *ralpha* atau angka *cronbach alpha* dengan nilai 0,7. Jika *ralpha* atau angka *cronback alpha*  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

### **E. Teknik Pengesahan Data**

Teknik validasi data adalah Teknik yang digunakan untuk memastikan bahwa apa pun yang diamati dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah konsisten atau berkaitan dengan data yang sebenarnya terjadi dan benar adanya. Hal ini dilakukan peneliti untuk menjamin dan menjaga keakuratan data baik bagi pembaca maupun subjek penelitian. Teknik validasi data yang digunakan atau dilaksanakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memeriksa kepastian data penelitian. Sementara untuk mengecek validitasnya, tim peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.0. Pengecekan validitas dilakukan atau digunakan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  torsi produk. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid. Begitupula jika nilai sig. (2-tailed) dan  $< 0.05$ , maka data juga dikatakan valid.

#### **2. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas dilakukan atau digunakan dalam menguji konsistensi data penelitian. Dalam uji reabilitas, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS *version* 26.0. Pengujian realibilitas ini dilakukan atau digunakan cara

membandingkan  $r_{\alpha}$  atau angka *cronbach alpha* dengan nilai 0,7, jika  $r_{\alpha}$  atau angka *cronbach alpha*  $\geq 0,7$ , maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan *reliable*. Sebaliknya, jika  $r_{\alpha}$  atau angka *cronbach alpha*  $\leq 0,7$ , maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan tidak *reliabel*.

## F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif Sederhana

Teknik analisis statistik deskriptif sederhana yang dipakai pada penelitian ini untuk menguraikan data dengan cara mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis statistik deskriptif sederhana yang hendak dipakai pada penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan kemudian diartikan menggunakan kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan yang sebagai halnya terdapat pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden**

Presentasi Jawaban	Tafsiran Kualitatif
76% - 100%	Sangat Setuju
51% - <75%	Setuju
26% - < 50%	Kurang Setuju
0% - < 20%	Tidak Setuju

## 2. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai, berdasarkan survei pada kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang untuk membangun persamaan tersebut agar dapat membuat prediksi. Rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan rumus :

Y = Variabel

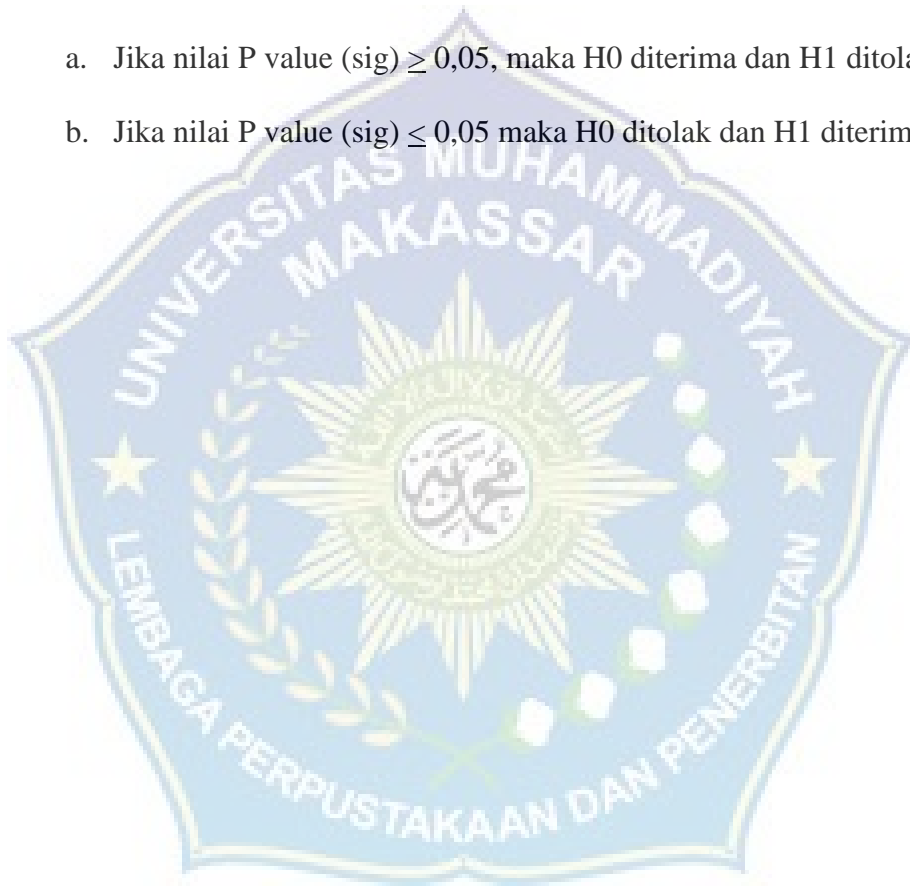
X = Variabel

a = Konstanta

b = Koefisien

Analisis regresi pada penelitian ini akan menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil analisis regresi juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya. Alasan pengambilan Keputusan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka H0 diterima dan H1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Letak Geografis Kantor Kecamatan Alla**

Kantor Kecamatan Alla merupakan kantor yang terletak di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang. Kantor Kecamatan Alla dibangun pada tanggal 15 juli 1966 dengan luas wilayah dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kecamatan Alla merupakan salah satu dari 12 Kecamatan yang terdapat di Kabupaten Enrekang yang berada pada ketinggian 900 di atas permukaan laut. Berikut ini batas-batas wilayah Kecamatan Alla.

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja,
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Curio,
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Baroko,
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Anggeraja.

Secara geografis Kecamatan Alla merupakan daerah dataran tinggi dan pegunungan, yakni didominasi dengan dataran tinggi dengan kondisi tanah yang sebagian besar berpasir dan berbatu. Kecamatan Alla sendiri memiliki iklim tropis yaitu musim kemarau dan musim hujan. Sebagian besar masyarakat bermata pencaharian sebagai petani, pedagang dan peternak. Kecamatan Alla yang terdiri atas 1 Kelurahan 21 Desa, 3 Lingkungan, 74 Dusun, 154 RK, dengan jumlah penduduk 25.590 Jiwa yang terdiri dari Laki-Laki 13.031 Jiwa, Perempuan 12.559

Jiwa dengan KK 6.249. Ibukota Kecamatan Berkedudukan di Baroko Kelurahan Baroko.

## 2. Visi dan Misi Kecamatan Alla

Visi dan Misi Kabupaten Enrekang juga merupakan Visi dan Misi Kecamatan Alla. Visi, Misi, Kebijakan dan Program RPJMD disusun sebagai penjabaran dari visi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih, kemudian dijabarkan dalam bentuk dokumen perencanaan dengan memperhatikan kondisi dan gambaran umum daerah maupun kebijakan pengembangan pembangunan Kabupaten Enrekang serta Rancangan RPJPD Kabupaten Enrekang tahun 2006-2025. penetapan Visi dan Misi RPJMD adalah untuk menjembatani kondisi saat ini dengan masa depan. Berdasarkan Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah Kabupaten Enrekang 2006-2010 dirumuskan sebagai berikut :

### **VISI**

“Terwujudnya Enrekang EMAS di bidang Pertanian, Industri, Perdagangan serta tercapainya Good Governance dan Clean Government”. Visi di atas mengandung makna EMAS, yang artinya:

- a. Merupakan singkatan dari Enrekang, Maju, Aman, dan Sejahtera.
- b. Masyarakatnya berpendidikan, sejahtera lahir batin dan berkecukupan serta bebas dari kemiskinan.

Pertanian : Mengelola sumber daya alam dan lingkungan terutama yang berkaitan dengan nabati dan hewani, sehingga produktivitasnya meningkat dan kesejahteraan petani tercapai.

Industri : Menciptakan iklim industri berwawasan lingkungan, berbasis Industri Kecil dan Menengah dalam rangka meningkatkan ekspor non migas.

Perdagangan : Menciptakan iklim niaga yang berorientasi pada kelancaran distribusi barang dan jasa dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat dan daerah.

Good Governance : Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Partisipatif, Akuntabel, Transparan dan Efisien ). Clean Government : Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih ( bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

### **MISI**

“Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi sebagai kunci dari arah perubahan masa depan yang disesuaikan dengan visi, sehingga mampu mengarahkan apa yang hendak dicapai pada kurun waktu 5 tahun ke depan. Berikut ini Misi RPJMD Kabupaten Enrekang :

- a. Mewujudkan kesejahteraan rakyat dengan mengendalikan lajupertumbuhan penduduk dan mengembangkan lapangan pekerjaan.
- b. Mengembangkan sektor pertanian dan kehutanan melalui peningkatan sumber daya alam dan pemberdayaan masyarakat pertanian guna mewujudkan kemandirian usaha.

- c. Memberdayakan industri kecil dan menengah melalui pengembangan system ekonomi kerakyatan, sehingga tercipta iklim usaha yang kondusif dan menghasilkan produk yang berkualitas.
- d. Menciptakan dan mengembangkan pelaku dan peluang usaha yang kondusif guna meningkatkan kelancaran distribusi barang dan jasa yang kompetitif sehingga kesejahteraan pelaku usaha dan masyarakat serta pendapatan daerah meningkat.
- e. Mewujudkan masyarakat Enrekang yang aman, tenteram, berdaya dan berdaulat.
- f. Menciptakan pemerintahan daerah yang professional dengan mengedepankan pelayanan umum yang produktif, bersih dan berwibawa, demokratis, partisipatif dan berkeadilan guna terwujudnya good governance dan clean government.
- g. Mewujudkan masyarakat Enrekang yang cerdas, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan memperhatikan biaya pendidikan yang murah dan peningkatan anggaran pendidikan.
- h. Mewujudkan masyarakat yang bertaqwa, sehat dan sejahtera.
- i. Mewujudkan Enrekang yang terjaga ekosistemnya dengan upaya penghijauan pada kawasan terbangun.



### 3. Struktur Organisasi Kecamatan Alla



## B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan menjabarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Data yang didapat melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai dari kantor kec. Alla sebanyak 26 orang, pegawai kantor kel. Kambiolagi sebanyak 15 orang, pegawai kantor kel. Kalosi sebanyak 12 orang, sehingga total keseluruhan responden sebanyak 53 orang. Kuisisioner yang diberikan terdiri atas dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y.

### 1. Gambaran Umum Responden

Pengambilan sampel dilakukan di kecamatan Alla, Kabupaten Enrekang.

#### a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari responden didalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden laki-laki dan Perempuan yang menjadi responden didalam penelitian ini.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	21	40%
2	Perempuan	32	60%
Total		53	100%

*Sumber: data yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah dari jenis kelamin laki-laki yaitu 21 orang dengan presentase sebesar 40% dan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase 60%.

**b. Usia**

Usia responden melebihi atau sama dengan 26 tahun berikut sebaran usia responden yang di intervakan mulai dari yang paling muda sampai yang paling tua. Berikut merupakan data dari responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	26-29	9	17%
2	30-33	12	23%
3	34-37	6	11%
4	38-41	9	17%
5	42-45	8	15%
6	46-49	6	11%
7	50-53	3	6%
Total		53	100%

Berdasarkan tabel 4.2, telah dikemukakan tentang usia dari responden. Yang paling mendominasi yaitu pada usia 30-33 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 23%, dan yang paling rendah yaitu di usia 50-53 tahun yaitu 3 orang dengan presentase 6%. Kemudian pada usia 26-29 tahun dan 38-41 tahun dengan jumlah frekuensi yang sama dengan total frekuensi 9 orang dengan presentase masing-masing 17%, pada usia 34-37 tahun dan usia 46-49 tahun dengan jumlah frekuensi yang sama dengan total frekuensi 6 orang dengan presentase masing-masing 11%, dan pada usia 42-45 tahun dengan jumlah frekuensi 8 orang dan presentase sebanyak 15%.

## **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Tahap awal didalam pengujian sebuah data yaitu dengan melakukan uji validitas. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  table. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 53 responden. Maka, hasil uji validitas untuk variabel  $x$  yaitu :

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X)**

Pernyataan	R hitung		R table	keterangan
1	0.568	>	0.2706	VALID
2	0.680	>		VALID
3	0.277	>		VALID
4	0.468	>		VALID
5	0.293	>		VALID
6	0.488	>		VALID
7	0.538	>		VALID
8	0.330	>		VALID
9	0.280	>		VALID
10	0.306	>		VALID
11	0.502	>		VALID
12	0.362	>		VALID
13	0.455	>		VALID
14	0.380	>		VALID
15	0.641	>		VALID
16	0.330	>		VALID
17	0.449	>		VALID
18	0.301	>		VALID
19	0.532	>		VALID
20	0.406	>		VALID

*Sumber : data yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.3, dari hasil uji validitas instrument variabel Kompensasi (X), dapat disimpulkan bahwa 20 item pernyataan semuanya valid dikarenakan angka dari korelasi yang diperoleh . Jika Tingkat signifikasi 5% atau 0,05 maka r tabel nya adalah 0,2706 karena responden dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen adalah 53 orang. Maka, hasil uji validitas untuk variabel y yaitu :

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas instrument Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	R hitung		R table	keterangan
1	0.688	>	0.2706	VALID
2	0.507	>		VALID
3	0.611	>		VALID
4	0.600	>		VALID
5	0.647	>		VALID
6	0.337	>		VALID
7	0.489	>		VALID
8	0.588	>		VALID
9	0.447	>		VALID
10	0.462	>		VALID
11	0.381	>		VALID
12	0.568	>		VALID
13	0.648	>		VALID
14	0.683	>		VALID
15	0.675	>		VALID
16	0.404	>		VALID
17	0.344	>		VALID
18	0.457	>		VALID
19	0.637	>		VALID
20	0.570	>		VALID

*Sumber : data yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.4, hasil uji validasi instrument variabel Kepuasan Masyarakat (Y), dapat disimpulkan bahwa dari 20 item pernyataan diatas sudah dinyatakan valid apabila tingkat signifikasi 5% atau 0,05 maka r tabel nya adalah 0,2706 karena responden dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen adalah 53 orang.

#### **b. Uji Reabilitas**

Berikut hasil uji realibilitas pada instrument variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

*Sumber: data yang diolah 2024*

**Tabel 4. 6 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kompensasi (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	20

*Sumber: data yang diolah 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.767. Instrumen yang mewakili variabel X dinilai reliabel karena nilai hitung R Cronbach alpha = 0.767 > 0,07. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,7 sehingga instrumennya reliabel. Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan Kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kompensasi (X) maka hasilnya akan relative akan sama.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

*Sumber: data yang diolah 2024*

**Tabel 4. 8 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	20

*Sumber: data yang diolah 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.871. Instrumen yang mewakili variabel X dinilai reliabel karena nilai hitung R Cronbach alpha = 0.871 > 0,07. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,7 sehingga instrumennya reliabel. Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan Kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kinerja pegawai (Y) maka hasilnya akan relative akan sama.

### 3. Hasil Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Deskriptif Kompensasi (X)

Kompensasi diwujudkan dalam bentuk finansial sebagai imbalan atas pengeluaran uang yang telah dilakukan oleh organisasi. Kompensasi dapat diberikan secara langsung kepada karyawan atau tidak langsung, di mana karyawan menerima imbalan dalam bentuk non-finansial. Setelah peneliti melakukan pengumpulan data pada saat penelitian dengan membagikan kuesioner atau angka, maka selanjutnya peneliti melakukan Analisa data tentang variabel X yaitu kompensasi dan ada 4 indikator untuk mengukur kompensasi, yaitu :





## 1) Gaji

Tabel 4. 9 Indikator Gaji

NO	Aspek Gaji	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F. x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F. x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu	1	38	14	0	53	146	2.75
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang bapak/ibu keluarkan	1	24	28	0	53	132	2.49
3.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya	1	43	9	0	53	151	2.85
4.	Bapak/ibu merasa bahwa gaji yang diberikan sebanding dengan Tingkat Pendidikan, pengalaman, dan keterampilan.	4	18	31	0	53	132	2.49
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bapak/ibu	3	45	5	0	53	157	2.96
Rata-Rata								2.70

Sumber: data yang diolah 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.9 mengenai indikator gaji dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 2.96% yang berarti bahwa gaji untuk karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang diberikan sesuai dengan waktu secara teratur sesuai dengan jadwal pemberian gaji yang semestinya. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.49% yang berarti gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dan usaha karyawan dan diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan karyawan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator gaji pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang diberikan kepada karyawan sesuai dengan semestinya.

Gaji yang diberikan kepada karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang sesuai dengan jawaban dan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang diberikan secara adil dan sesuai dengan jadwal. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator Gaji yaitu 2,70 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2.70}{4} \times 100\% = 67\%$$

Maka didapatkan nilai 67% yang dapat disimpulkan bahwa aspek gaji pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

## 2) Insentif

**Tabel 4. 10 Indikator Insentif**

NO	Aspek Insentif	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F \cdot x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F \cdot x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu	0	29	24	0	53	135	2.55
2.	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja bapak/ibu didalam kantor	5	29	19	0	53	145	2.74
3.	Bapak/ibu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien	10	31	11	1	53	156	2.94
4.	Insentif yang diberikan mampu memenuhi Sebagian kebutuhan pokok bapak/ibu	0	11	42	0	53	117	2.21
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan bapak/ibu didalam kantor	3	27	23	0	53	139	2.62
Rata-Rata								2.61

*Sumber : Hasil olahan kuisioner penelitian, 2024*

Dapat kita lihat pada tabel 4.10 mengenai indikator insentif dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 2.94% yang berarti bahwa semua karyawan di kantor

kecamatan Alla kabupaten enrekang diberikan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan secara efisien. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.21% yang berarti insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok setiap karyawan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator insentif pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang diberikan kepada karyawan sesuai dengan semestinya dan sesuai yang diharapkan setiap karyawan.

Insentif yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kualitas dan melihat dari masa kerja setiap karyawan dan mampu menjadikan karyawan bekerja secara efisien. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator Gaji yaitu 2,61 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2,61}{4} \times 100\% = 65\%$$

Maka didapatkan nilai 65% yang dapat disimpulkan bahwa aspek insentif pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

## 3) Bonus

**Tabel 4. 11 Indikator Bonus**

NO	Aspek Bonus	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F \cdot x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F \cdot x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Bonus yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu	5	16	32	0	53	132	2.49
2.	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur bapak/ibu	3	18	32	0	53	130	2.45
3.	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu	1	25	27	0	53	133	2.51
4.	Bonus yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya	4	32	17	0	53	146	2.75
5.	Bonus yang diberikan tempat bapak/ibu bekerja dapat meningkatkan semangat kerja	8	33	12	0	53	155	2.92
Rata-Rata								2.62

Sumber : Hasil olahan kuisioner penelitian, 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.11 mengenai indikator bonus dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 2.92% yang berarti bahwa bonus untuk karyawan di

kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang diberikan dapat menunjang semangat setiap karyawan.. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.45% yang berarti bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja setiap karyawan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator bonus pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang diberikan kepada karyawan sesuai dengan semestinya.

Bonus yang diberikan kepada karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang sesuai dengan harapan setiap karyawan dan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan setiap karyawan. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator Bonus yaitu 2,62, akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$Persentase = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2.62}{4} \times 100\% = 65\%$$

Maka didapatkan nilai 65% yang dapat disimpulkan bahwa aspek bonus pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

## 4) Tunjangan

Tabel 4. 12 Indikator Tunjangan

NO	Aspek Tunjangan	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F.x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F.x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu	0	17	36	0	53	123	2.32
2.	Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan tanggungjawab yang bapak/ibu jalani	4	11	38	0	53	125	2.36
3.	Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu	6	35	12	0	53	153	2.89
4.	Kantor memberikan asuransi Kesehatan terhadap bapak/ibu	8	41	4	0	53	163	3.08
5.	Bapak/ibu puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan	2	37	14	0	53	147	2.77
Rata-Rata								2.68

Sumber : Hasil olahan kuisioner penelitian, 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.12 mengenai indikator tunjangan dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 3.08% yang berarti bahwa tunjangan yang diberikan untuk karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang berupa asuransi kesehatan kepada setiap karyawan. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.32% yang berarti tunjangan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan harapan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator tunjangan pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang diberikan kepada karyawan sesuai dengan semestinya.

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang membuat karyawan merasa puas dengan setiap jaminan sosial, dan fasilitas pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat menunjang pekerjaan. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator tunjangan yaitu 2,68 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$Persentase = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2,68}{4} \times 100\% = 67\%$$

Maka didapatkan nilai 67% yang dapat disimpulkan bahwa aspek tunjangan pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Mulyani et al., 2021), Standar kinerja dapat dilihat dari segi besaran dan kualitas tertentu sesuai dengan standart yang sudah diterapkan oleh instansi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya



atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada pelaksanaan pekerjaan itu. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Variable kinerja pegawai diukur dari 4 indikator yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) penggunaan waktu dalam bekerja, (4) kerjasama.



#### 1) Kualitas Kerja

Tabel 4. 13 Indikator Kualitas Kerja

NO	Aspek Kualitas Kerja	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F. x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F. x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Bapak/ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja .	17	35	1	0	53	175	3.30
2.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.	4	35	14	0	53	149	2.81
3.	Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan.	7	41	5	0	53	161	3.04
4.	Bapak/ibu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	7	38	8	0	53	158	2.98
5.	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, maupun rekan kerja	16	35	2	0	53	173	3.26
Rata-Rata								2.89

Sumber : Hasil olahan kuisisioner penelitian, 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.13 mengenai indikator kualitas kerja dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-

rata paling tinggi yaitu 3.30% yang berarti bahwa setiap karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.81% yang berarti karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator kualitas kerja pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang diberikan sesuai dengan semestinya.

Kualitas kerja pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat dikatakan bekerja dengan baik, setiap karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, karyawan bekerja secara terampil dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan etika dalam bekerja. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator kualitas kerja yaitu 2,89 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$Persentase = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2,89}{4} \times 100\% = 72\%$$

Maka didapatkan nilai 72% yang dapat disimpulkan bahwa aspek kualitas kerja pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

## 2) Kuantitas Kerja

Tabel 4. 14 Indikator Kuantitas Kerja

NO	Aspek Kuantitas Kerja	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F.x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F.x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu.	3	45	5	0	53	157	2.96
2.	Kuantitas kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor.	5	45	3	0	53	161	3.04
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang bapak/ibu hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.	12	33	8	0	53	163	3.08
4.	Bapak/ibu bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.	6	25	22	0	53	143	2.70
5.	Kuantitas kerja bapak/ibu melebihi rata-rata karyawan.	3	27	23	0	53	139	2.62
Rata-Rata								2.88

Sumber : Hasil olahan kuisioner penelitian, 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.14 mengenai indikator kuantitas kerja dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-

rata paling tinggi yaitu 3.08% yang berarti bahwa hasil kerja setiap karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang sesuai dengan harapan kantor. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.62% yang berarti hasil kerja karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang melebihi rata-rata karyawan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator kuantitas kerja pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang sesuai dengan semestinya.

Kuantitas kerja pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat dikatakan bekerja dengan baik, tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan, karyawan bersedia diberikan tambahan pekerjaan apabila dibutuhkan dan dapat dikerjakan secara baik dan efektif. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator kuantitas kerja yaitu 2,88 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$Persentase = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2,88}{4} \times 100\% = 72\%$$

Maka didapatkan nilai 72% yang dapat disimpulkan bahwa aspek kuantitas kerja pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

### 3) Penggunaan waktu dalam bekerja

**Tabel 4. 15 Indikator Penggunaan Waktu dalam Bekerja**

NO	Aspek Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F. x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F. x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	5	37	11	0	53	153	2.89
2.	Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	4	38	11	0	53	152	2.87
3.	Bapak/ibu berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.	11	30	12	0	53	158	2.98
4.	Bapak/ibu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.	10	37	6	0	53	163	3.08
5.	Bapak/ibu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	11	33	9	0	53	161	3.04
Rata-Rata								2.97

Sumber : Hasil olahan kuisisioner penelitian, 2024

Dapat kita lihat pada tabel 4.15 mengenai indikator penggunaan waktu dalam bekerja dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 3.08% yang berarti bahwa setiap karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang dapat mengatur setiap pekerjaan sesuai dengan prioritas dan dikerjakan secara efektif. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.87% yang berarti karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator penggunaan waktu dalam bekerja pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dilaksanakan sesuai dengan semestinya.

Penggunaan waktu dalam bekerja pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat dilaksanakan dengan baik, setiap karyawan berusaha menyelesaikan tugas secara tepat waktu, sesuai dengan target yang ditetapkan, karyawan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, dan pekerjaan dikerjakan setiap karyawan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator penggunaan waktu dalam bekerja yaitu 2,97 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{2,97}{4} \times 100\% = 74\%$$

Maka didapatkan nilai 74% yang dapat disimpulkan bahwa aspek penggunaan waktu dalam bekerja pegawai kantor kec. Alla dalam kategori baik.

## 4) Kerja sama

Tabel 4. 16 Indikator Kerja Sama

NO	Aspek Kerja Sama	Rekap Jawaban Responden				Total Jawaban	Total Skor ( $\sum F.x$ )	Mean Skor ( $\frac{\sum F.x}{\sum f}$ )
		SS	S	KS	TS			
1.	Bapak/ibu memberikan masukan yang dibutuhkan orang lain untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaan anda.	11	41	1	0	53	169	3.19
2.	Hubungan bapak/ibu dengan pimpinan berjalan dengan baik.	2	46	5	0	53	156	2.94
3.	Hubungan bapak/ibu dengan sesama pegawai terjalin dengan baik.	10	36	7	0	53	162	3.06
4.	Masalah yang terjadi di kantor tidak berpengaruh pada urusan pribadi.	10	34	9	0	53	160	3.02
5.	Bapak/ibu membagi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai lain dengan adil.	13	34	6	0	53	166	3.13
Rata-Rata								3.06

Sumber : Hasil olahan kuisisioner penelitian, 2024



Dapat kita lihat pada tabel 4.16 mengenai indikator kerja sama dapat dilihat bahwa perolehan jawaban dari semua responden dengan rata-rata paling tinggi yaitu 3.19% yang berarti bahwa setiap karyawan di kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang selalu memberikan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan yang lain. Rata-rata yang paling kecil yaitu 2.94% yang berarti hubungan setiap karyawan kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Pada setiap poin pertanyaan memiliki rata-rata yang tergolong bagus sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator kerja sama pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dilaksanakan sesuai dengan semestinya.

Kerja sama setiap pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang dapat dikatakan bekerja dengan baik, setiap karyawan bekerja sama dengan karyawan yang lain dengan baik, setiap karyawan membagi tugas dan tanggungjawab secara adil sehingga hubungan sesama karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik. Hasil rata-rata skor yang dihasilkan pada indikator kerja sama yaitu 3,06 yang akan diinterpretasikan melalui rumus :

$$Persentase = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{3.06}{4} \times 100\% = 76\%$$

Maka didapatkan nilai 76% yang dapat disimpulkan bahwa aspek kerja sama pegawai kantor kec. Alla dalam kategori sangat baik.

#### 4. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak (Anisa, 2018). Uji normalitas ini bertujuan untuk

memastikan bahwa sisa-sisa atau deviasi antara nilai yang diobservasi dan yang diprediksi dalam regresi memiliki distribusi yang umum dan terdistribusi secara seimbang.

**Tabel 4. 17 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	5.68412401
Most Differences	Extreme	Absolute	.169
		Positive	.169
		Negative	-.102
Test Statistic			.169
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

*Sumber: data yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat diketahui jumlah normalitas data yaitu nilai sig (2-tailed) sebesar 0,200. Apabila nilai sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > \alpha$  (0,05), maka dinyatakan data dari populasi tersebut normal.

#### 5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk bisa melihat pengaruh dari variabel yang dingin dibuktikan pada sampel yang berjumlah 53 responden yang dilakukan dengan analisis regresi linear

sederhana dengan menggunakan SPSS 24. Berikut beberapa hasil dari analisis regresi linear sederhana antara lain:

**a. Uji Regresi Linear Sederhana (variabel X1 dan Y1)**

1) Variabel Entered/Removed

**Tabel 4. 18 Variabel Entered/Removed**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja			
b. All requested variables entered.			

*Sumber: Data Primer 2024*

Pada tabel ini, yang di input sebagai independent adalah variabel kompensasi (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y1) sebagai dependent.

2) Model Summary

**Tabel 4. 19 Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.381	1.400
a. Predictors: (Constant), GAJI1				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja				

*Sumber : Data Primer yang diolah 2024*

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hubungannya yaitu sebesar 0,627, dari bagian tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,393 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (gaji) terhadap variabel terikat (kualitas kerja) adalah sebesar 39,3%.

### 3) Anova

**Tabel 4. 20 Anova**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64.649	1	64.649	32.961	.000 <sup>b</sup>
Residual	100.030	51	1.961		
Total	164.679	52			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), GAJI1					

*Sumber: Data Primer yang diolah 2024*

Analisis varian yakni dilakukan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh gaji, pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05. Didalam tabel anova, dijelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaji (X1) dan variabel kualitas kerja (Y1).

Adapun dasar pengambilan keputusan didalam uji regresi linear sederhana ada dua hal , yaitu:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak.

b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa F hitung = 32,961 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , jadi model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel gaji (X1) dan variabel kualitas kerja (Y1). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### 4) Coefficients

**Tabel 4. 21 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.390	1.406		16.641	.000
GAJI1	.590	.103	.627	5.741	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Pada kolom B diketahui nilai constant sebesar 23,390, sedangkan nilai gaji (X1) 0,590, sehingga persamaannya dapat ditulis :  $Y = a + Bx$  atau  $Y = 23,390 + 0,590x$ . Pada tabl 4.x, dapat diketahui bahwa *BetaStandardizedCoeffisients* merupakan nilai konsisten dari varibel gaji (X1) yaitu sebesar 0,627 atau sebesar 62,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X1) memiliki pengaruh yang kuat jika kita kaitkan dengan variabel kualitas kerja (Y1).

## b. Uji Regresi Linear Sederhana (variabel X2 dan Y2)

### 1) Variabel entered/Removed

**Tabel 4. 22 Variabel Entered (X2 dan Y2)**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INSENTIF <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: KUANTITAS KERJA			

*Sumber: Data Primer yang diolah 2024*

Pada tabel ini, yang di input sebagai independent adalah variabel insentif (X2) dan variabel kuantitas kerja (Y2) sebagai dependent.

### 2) Model Summary

**Tabel 4. 23 Model Summary (X2 dan Y2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	.177	.161	1.441
a. Predictors: (Constant), INSENTIF				

*Sumber: Data Primer yang diolah 2024*

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hubungannya yaitu sebesar 0,421, dari bagian tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,177 yang

berarti bahwa pengaruh variabel bebas (insentif) terhadap variabel terikat (kuantitas kerja) adalah sebesar 17,7%.

### 3) Anova

**Tabel 4. 24 Anova (X2 dan Y2)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	22.831	1	22.831	11.000	.002 <sup>b</sup>
	Residual	105.848	51	2.075		
	Total	128.679	52			
a. Dependent Variable: KUANTITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), INSENTIF						

*Sumber : Data yang diolah 2024*

Analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh insentif, pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05. Didalam tabel anova, dijelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif (X2) dan variabel kuantitatif kerja (Y2). Adapun dasar pengambilan keputusan didalam uji regresi linear sederhana ada dua hal , yaitu:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa F hitung = 11,000 dengan

tingkat signifikansi  $0,002 \leq 0,05$ , jadi model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel Insentif (X2) dan variable Kuantitas Kerja (Y2).

1) Coeffisients

**Tabel 4. 25 Coeffisients (X2 dan Y2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.857	1.682		5.266	.000
INSENTIF	.424	.128	.421	3.317	.002

a. Dependent Variable: KUANTITAS KERJA

*Sumber Data diperoleh 2024*

Pada kolom B diketahui nilai constant sebesar 8,857, sedangkan nilai insentif (X2) 0,424, sehingga persamaannya dapat ditulis :  $Y = a + Bx$  atau  $Y = 8,857 + 0,424x$ . Pada tabel xx, dapat diketahui bahwa BetaStandardizedCoeffisients merupakan nilai konsisten dari varibel insentif (X2) yaitu sebesar 0,421 atau sebesar 42 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas (X2) memiliki pengaruh yang cukup kuat jika kita kaitkan dengan variabel daya tanggap (Y2).

**c. Uji Regresi Linear Sederhana (variabel X3 dan Y3)**

1) Variables Entered/Removed



**Tabel 4. 26 Variabel Entered/Removed (X3 dan Y3)**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BONUS <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: PENGGUNAAN WAKTU DALAM BEKERJA			
b. All requested variables entered.			

*Sumber : Data diolah 2024*

Pada tabel ini, yang di input sebagai independent yaitu variabel bonus (X3) dan variabel penggunaan waktu dalam bekerja (Y3) sebagai dependent.

## 2) Model Summary

**Tabel 4. 27 Model Summary (X3 dan Y3)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 <sup>a</sup>	.091	.073	1.892
a. Predictors: (Constant), BONUS				

*Sumber: data yang diolah 2024*

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hubungannya yaitu sebesar 0,302, dari bagian tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,91 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (bonus) terhadap variabel terikat (penggunaan waktu dalam bekerja) adalah sebesar 91%.

## 3) Anova

**Tabel 4. 28 Anova (X3 dan Y3)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18.311	1	18.311	5.118	.028 <sup>b</sup>
Residual	182.482	51	3.578		
Total	200.792	52			
a. Dependent Variable: PENGGUNAAN WAKTU DALAM BEKERJA					
b. Predictors: (Constant), BONUS					

*Sumber: Data yang diolah 2024*

Analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh bonus, pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05. Didalam tabel anova, dijelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bonus (X3) dan variabel penggunaan waktu dalam bekerja (Y3). Adapun dasar pengambilan keputusan didalam uji regresi linear sederhana ada dua hal , yaitu:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa F hitung = 5,118 dengan tingkat signifikansi  $0,028 \leq 0,05$ , jadi model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel bonus (X3) dan variabel penggunaan waktu dalam bekerja (Y3). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### 4) Coefficients

**Tabel 4. 29 Coefficients (X3 dan Y3)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.707	1.849		5.790	.000
	BONUS	.315	.139	.302	2.262	.028

a. Dependent Variable: PENGGUNAAN WAKTU DALAM BEKERJA

*Sumber : data yang diolah 2024*

Pada kolom B diketahui nilai constant sebesar 10,707, sedangkan nilai bonus (X3) 0,315, sehingga persamaannya dapat ditulis :  $Y = a + Bx$  atau  $Y = 10,707 + 0,315x$ . Pada tabel 6.x, dapat diketahui bahwa BetaStandardizedCoefficients merupakan nilai konsisten dari variabel responsibilitas (X3) yaitu sebesar 0,302 atau sebesar 30 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bonus (X3) memiliki pengaruh yang rendah jika kita kaitkan dengan variabel penggunaan waktu dalam bekerja (Y3).

#### **d. Uji Regresi Linear Sederhana (variabel X4 dan Y4)**

- 1) Variables Entered/Removed

**Tabel 4. 30 Variabel Entered/Removed (X4 dan Y4)**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TUNJANGA N1 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: KERJA SAMA			
b. All requested variables entered.			

Sumber : data yang diolah 2024

Pada tabel ini, yang di input sebagai independent yaitu variabel tunjangan (X4) dan variabel kerja sama (Y4) sebagai dependent.

2) Model Summary

**Tabel 4. 31 Model Summary (X4 dan Y4)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.232	1.478
a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN1				
b. Dependent Variable: KERJA SAMA				

Sumber : yang dolah 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa hubungannya yaitu sebesar 0,497, dari bagian tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,247 yang

berarti bahwa pengaruh variabel bebas (tunjangan) terhadap variabel terikat (kerja sama) adalah sebesar 24 %.

### 3) Anova

**Tabel 4. 32 Anova (X4 dan Y4)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.505	1	36.505	16.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.381	51	2.184		
	Total	147.887	52			
a. Dependent Variable: KERJA SAMA						
b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN1						

*Sumber: data yang diolah 2024*

Analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh tunjangan, pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05. Didalam tabel anova, dijelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel tunjangan (X4) dan variabel kerja sama (Y4). Adapun dasar pengambilan keputusan didalam uji regresi linear sederhana ada dua hal , yaitu:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa F hitung = 16,715 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , jadi model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel tunjangan (X3) dan variabel kerja sama (Y3). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### 4) Coefficient

**Tabel 4. 33 Coeffisients (X4 dan Y4)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.559	1.535		14.047	.000
	TUNJANGAN1	-.464	.113	.497	4.088	.000

a. Dependent Variable: KERJA SAMA

*Sumber : data yang diolah 2024*

Pada kolom B diketahui nilai constant sebesar 21,559, sedangkan nilai tunjangan (X4) 0,464, sehingga persamaannya dapat ditulis :  $Y = a + Bx$  atau  $Y = 21,559 + 0,464x$ . Pada tabel 6.x, dapat diketahui bahwa Beta Standardized Coeffisients merupakan nilai konsisten dari variabel kesetaraan (X4) yaitu sebesar 0,497 atau sebesar 49%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan (X4) memiliki pengaruh yang sangat kuat jika kita kaitkan dengan variabel kerja sama (Y4).

#### e. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Keseluruhan

## 1) Variabel Entered/Removed

**Tabel 4. 34 Variabel Entered/Removed**

<b>Variables Entered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

*Sumber: data yang diolah 2024*

Pada tabel ini, yang di input sebagai independent yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai dependent.

## 2) Model Summary

**Tabel 4. 35 Model Summary (X dan Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.236 <sup>a</sup>	.560	.037	5.740
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

*Sumber : yang diolah 2024*

Tabel diatas menjelaskan bahwa hubungannya yaitu sebesar 0,236, dari bagian tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 yang

berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 56 %.

### 3) Anova

**Tabel 4. 36 Anova (X dan Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.899	1	98.899	3.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1680.082	51	32.943		
	Total	1778.981	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi						

*Sumber: data yang diolah 2024*

Analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh kompensasi, pengujian ini menggunakan signifikansi 0,05. Didalam tabel anova, dijelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan didalam uji regresi linear sederhana ada dua hal , yaitu:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai P value (sig)  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari output tersebut dapat dilihat bahwa F hitung = 3,002 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , jadi model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi (X) dan



variabel kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dikarenakan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

#### 4) Coefficient

**Tabel 4. 37 Coeffisients (X dan Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.573	8.928		4.993	.000
	Kompensasi	.290	.167	.406	1.733	.089

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : data yang diolah 2024*

Pada kolom B diketahui nilai constant sebesar 44,573, sedangkan nilai tunjangan (X) 0,290, sehingga persamaannya dapat ditulis :  $Y = a + Bx$  atau  $Y = 44,573 + 0,290x$ . Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa BetaStandardizedCoeffisients merupakan nilai konsisten dari varibel kompensasi (X) yaitu sebesar 0,406 atau sebesar 40%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X) memiliki pengaruh yang cukup kuat jika kita kaitkan dengan variabel kinerja pegawai (Y). Berarti dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai.

### **C. Pembahasan**

Pada bagian ini akan membahas hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang, dan juga akan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor kecamatan alla kabupaten enrekang, variabel kompensasi menggunakan empat indikator yaitu gaji, insentif, bonus dan tunjangan. Dapat diketahui 53 responden pegawai kantor kecamatan yang memiliki persepsi kompensasi dengan 20 pertanyaan. Variabel kedua yaitu variabel kinerja pegawai yang juga memiliki empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dimana responden memiliki persepsi sebanyak 20 pertanyaan.

Untuk melihat hubungan antara kedua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai, peneliti melakukan pengujian data dengan cara melihat hubungan setiap indikator pada variabel X dan variabel Y, berikut adalah hasil penelitian terkait hubungan setiap indikator adalah sebagai berikut:

### **1. Indikator Gaji dan Kualitas Kerja**

Sesuai dengan tabel koefisien, nilai konstan indikator gaji yaitu sebesar 23,390, dan nilai konstan kualitas kerja yaitu 0,590. Sesuai dengan *standardized Coefficients* yang merupakan nilai konsisten dari variabel gaji dan kualitas kerja yaitu sebesar 62,7%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh yang kuat jika dikaitkan dengan variabel kualitas kerja.

Berdasarkan hasil hubungan kedua variabel, dapat diketahui bahwa gaji yang diberikan pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja setiap karyawan,

gaji yang diberikan berupa uang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai dan juga melihat kinerja dari setiap pegawai.

## **2. Indikator Insentif dan Kuantitas Kerja**

Sesuai dengan tabel koefisien, nilai konstan yaitu sebesar 8,857, dan nilai konstan kualitas kerja yaitu 0,590. Sesuai dengan *standardized Coefficients* yang merupakan nilai konsisten dari variabel gaji dan kualitas kerja yaitu sebesar 42%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang kuat jika dikaitkan dengan variabel kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil hubungan kedua variabel, dapat diketahui bahwa insentif yang diberikan pada kantor kecamatan alla kabupaten enrekang berpengaruh pada kuantitas kerja pada setiap karyawan, kuantitas kerja yang merupakan jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh penghasilan tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya.

## **3. Indikator Bonus dan Penggunaan waktu dalam bekerja**

Sesuai dengan tabel koefisien, nilai konstan yaitu sebesar 10,707, dan nilai konstan bonus yaitu 0,315. Sesuai dengan *standardized Coefficients* yang merupakan nilai konsisten dari variabel bonus dan penggunaan waktu dalam bekerja yaitu sebesar 30%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang kuat jika dikaitkan dengan variabel kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil hubungan kedua variabel, dapat diketahui bahwa bonus yang diberikan kepada pegawai kantor kecamatan alla kabupaten enrekang berpengaruh kepada penggunaan waktu dalam bekerja pegawai, bonus yang merupakan sejumlah pendapatan yang diberikan diluar dari gaji pokok pegawai merupakan sebuah hadiah untuk pegawai yang melaksanakan kerja diluar dari jam kerja pada umumnya dan melaksanakan kerja secara efektif.

#### 4. Indikator Tunjangan dan Indikator Kerja Sama

Sesuai dengan tabel koefisien, nilai konstan yaitu sebesar 21,559, dan nilai konstan tunjangan yaitu 0,464. Sesuai dengan *standardized Coefficients* yang merupakan nilai konsisten dari variabel tunjangan dan kerja sama yaitu sebesar 49%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan memiliki pengaruh yang kuat jika dikaitkan dengan variabel kerja sama

Berdasarkan hasil hubungan kedua variabel. Dapat diketahui bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai kantor kecamatan alla kabupaten enrekang berpengaruh terhadap kerja sama antar sesama pegawai, kerja sama yang dilakukan antara sesama pegawai dapat menjadikan pekerjaan di kantor kecamatan saling memberikan masukan untuk menunjang kinerja setiap pegawai menjadi lebih baik untuk mendapatkan keuntungan yang berupa tambahan pengasilan dan juga berupa jaminan sosial pada setiap pegawai yang dapat disebut tunjangan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari hasil yang diketahui dari pengaruh antara variabel- variabel diatas, maka didapatkan hasil 0,46 atau 46%. Jadi dapat dikatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Berarti dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi kurang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan semangat kerja pegawai menjadi relatif rendah.

Interpretasi mengenai nilai koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2010) :

**Tabel 4.38 Koefisien Kolerasi**

No	Koefisien Reliabilitas	Kategori
1.	0,000-0,199	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Kuat
5.	0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Gaji pegawai Tunjangan dan insentif untuk pegawai dikantor kecamatan Alla kabupaten enrekang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai dan juga melihat kinerja dari setiap pegawai, tunjangan diberikan berupa uang yang diberikan setiap bulan dan juga terdapat tunjangan yang lain seperti tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya, sedangkan insentif pada kantor kecamatan Alla diberikan per tiga bulan sekali juga dilihat dari kinerja dan jabatan setiap pegawai.

Pegawai kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang juga diberikan bonus berupa uang apabila pegawai bekerja diluar dari jam kerja atau melakukan kerja ekstra. Bonus diberikan secara tidak menentu tergantung dari kinerja pegawai. Bonus yang diberikan biasanya berupa uang lembur dan PNS kantor kecamatan Alla kabupaten enrekang berada pada golongan III mulai dari 3.000.000 sampai dengan 5.000.000 yang diberikan setiap bulan sesuai dengan penempatan jabatan, untuk pegawai non ASN atau honorer juga diberikan gaji sebesar 750.000 rupiah setiap bulannya diluar dari tunjangan, insentif dan bonus.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang” maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel gaji (X1) memiliki pengaruh yang kuat jika kita kaitkan dengan variabel Kualitas Kerja (Y1). Hal ini dapat kita lihat dari nilai 62,7%. Dan yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada variabel bonus X3 dan variabel penggunaan waktu Y3, dapat diketahui bahwa Beta Standardized Coefficients merupakan nilai konsisten dari variabel penggunaan waktu (X3) yaitu sebesar 0,30 atau sebesar 30%.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil rekapitulasi dari hasil yang diketahui dari pengaruh antara variabel- variabel diatas, maka didapatkan hasil 0,46 atau 46%. Jadi dapat dikatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Berarti dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi kurang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan semangat kerja pegawai menjadi relatif rendah.

## **B. Saran**

Adapun saran dari hasil penelitian yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut :

1. Kepada pemerintah khususnya kabupaten Enrekang, faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja, dan akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja., sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai.
2. Kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel penelitian, menambah jumlah sampel, dan menggunakan lokasi atau objek penelitian yang berbeda dari penelitian yang penulis lakukan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Apriani, W., Arifin, J., & Jamaludin, J. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. *Japb*, 3, 735–745.
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Barokah, H. R. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar*. UNPAS.
- Daling, M. (2013). Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 1(3), 82–89.
- Fathurahma, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep. *Universitas Muham-Madiyah Makassar. Firmansyah Dan Mahardika*.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Ishak, A. H. S., Adys, A. K., & Haerana, H. (2018). Kinerja Pegawai Outsourcing Di Pt. Telkom Divre Vii Kota Makassar. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 268. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i3.1643>
- Joesoef, I. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(2), 124–134. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i2.217>
- Komalasari, E. (2020). *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat : Melihat Kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan , Masyarakat Dan Keluarga Berencana ( BPPM - KB ) Kota Pekanbaru Dalam Pelaksanaan Usaha Ekonomi Kelurahan*. 6(2). [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(2\).5970](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(2).5970)
- Kristina, E. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dalia Kusuma Bandung. *Politeknik Piksi Ganesha*, 1–11.
- Martin, V. (2007). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. EXELCOMINDO PRATAMA TBK*.

- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 234–250.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Simanjuntak, P. J. (2002). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Language*, 17(154p), 18cm.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Peneliiian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.



# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Hormat saya,

Afriani Rahman

105611108120

## IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

JENIS KELAMIN :

UMUR :

Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda.

Ada 4 alternatif Jawaban yang disediakan, yaitu:

SIMBOL	KATEGORI
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju

## A. Kompensasi ( Variabel X )

## 1. Gaji

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu				
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang bapak/ibu keluarkan.				
3.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya.				
4.	Bpak/ibu merasa bahwa gaji yang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan.				
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bapak/ibu.				

## 2. Insentif

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu.				
2.	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja bapak/ibu didalam kantor.				
3.	Bapak/ibu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien.				
4.	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok bapak/ibu.				
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan bapak/ibu di dalam kantor.				

## 3. Bonus

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Bonus yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu.				
2.	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur bapak/ibu.				
3.	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu.				
4.	Bonus yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya.				
5.	Bonus yang diberikan tempat bapak/ibu bekerja dapat meningkatkan semangat kerja.				

## 4. Tunjangan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu.				
2.	Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang bapak/ibu jalani.				
3.	Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu.				
4.	Kantor memberikan asuransi kesehatan terhadap bapak/ibu.				
5.	Bapak/ibu puas dengan jaminan social tenaga kerja yang diberikan.				

## B. Kinerja Pegawai ( Variabel Y )

## 1. Kualitas Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Bapak/ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja.				
2.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.				
3.	Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan.				
4.	Bapak/ibu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.				
5.	Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, maupun rekan kerja.				

## 2. Kuantitas kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu.				
2.	Kuantitas kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor.				
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang bapak/ibu hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.				
4.	Bapak/ibu bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.				
5.	Kuantitas kerja bapak/ibu melebihi rata-rata karyawan lain.				



## 3. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
2.	Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.				
3.	Bapak/ibu berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.				
4.	Bapak/ibu mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.				
5.	Bapak/ibu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.				

## 3. Kerjasama

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Bapak/ibu memberikan masukan yang dibutuhkan orang lain untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaan anda.		★		
2.	Hubungan bapak/ibu dengan pemimpin berjalan dengan baik.				
3.	Hubungan bapak/ibu dengan sesama pegawai terjalin dengan baik.				
4.	Masalah yang terjadi di kantor tidak berpengaruh pada urusan pribadi.				
5.	Bapak/ibu membagi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai lain dengan adil.				

## LAMPIRAN

## 1. Tabulasi Jawaban Instrumen Kompensasi (X)

NO	JENIS /KELAMIN	Umur	KOMPENSASI(X)																				TOTAL
			GAJIX1)					INSENTIF(X2)					BONUS(X3)					TUNJANGAN(X4)					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	LAKI-LAKI	45	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	48
2	LAKI-LAKI	33	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	50
3	LAKI-LAKI	46	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	52
4	LAKI-LAKI	43	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	46
5	LAKI-LAKI	34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	54
6	LAKI-LAKI	34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	49
7	LAKI-LAKI	45	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	56
8	LAKI-LAKI	36	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	56
9	LAKI-LAKI	28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	53
10	LAKI-LAKI	28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	53
11	LAKI-LAKI	53	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	53
12	LAKI-LAKI	41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	50
13	LAKI-LAKI	42	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	52
14	LAKI-LAKI	27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	50
15	LAKI-LAKI	41	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	50
16	LAKI-LAKI	46	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	59
17	LAKI-LAKI	31	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	46
18	LAKI-LAKI	50	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	51
19	LAKI-LAKI	32	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	48
20	LAKI-LAKI	28	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	53
21	LAKI-LAKI	42	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	52
22	PEREMPUAN	35	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	52
23	PEREMPUAN	42	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	53
24	PEREMPUAN	38	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	51
25	PEREMPUAN	49	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	48
26	PEREMPUAN	26	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	48
27	PEREMPUAN	28	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50
28	PEREMPUAN	33	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	48
29	PEREMPUAN	29	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	53
30	PEREMPUAN	39	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	49
31	PEREMPUAN	40	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	50
32	PEREMPUAN	31	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	54
33	PEREMPUAN	32	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	52
34	PEREMPUAN	31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	53
35	PEREMPUAN	47	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	58

36	PEREMPUAN	43	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	51
37	PEREMPUAN	41	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	54
38	PEREMPUAN	42	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	67
39	PEREMPUAN	31	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	48
40	PEREMPUAN	30	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	49
41	PEREMPUAN	49	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	55
42	PEREMPUAN	30	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	55
43	PEREMPUAN	32	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	3	60
44	PEREMPUAN	40	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	64
45	PEREMPUAN	40	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	3	62
46	PEREMPUAN	29	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	51
47	PEREMPUAN	40	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	52
48	PEREMPUAN	34	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	55
49	PEREMPUAN	48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	63
50	PEREMPUAN	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62
51	PEREMPUAN	53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	57
52	PEREMPUAN	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
53	PEREMPUAN	27	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	51



## 2. Tabulasi jawaban Instrumen Kinerja Pegawai(Y)

NO	JENIS KELAMIN	Umur	KINERJA PEGAWAI(Y)															TOTAL					
			KUALITAS KERJA					KUANTITAS KERJA					PENGUNAAN WAKTU						KERJASAMA				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	LAKI-LAKI	45	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	57
2	LAKI-LAKI	33	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	57
3	LAKI-LAKI	46	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	53
4	LAKI-LAKI	43	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63
5	LAKI-LAKI	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
6	LAKI-LAKI	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
7	LAKI-LAKI	45	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	67
8	LAKI-LAKI	36	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	67
9	LAKI-LAKI	28	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	53
10	LAKI-LAKI	28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	55
11	LAKI-LAKI	53	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	56
12	LAKI-LAKI	41	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	LAKI-LAKI	42	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
14	LAKI-LAKI	27	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	53
15	LAKI-LAKI	41	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
16	LAKI-LAKI	46	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	68
17	LAKI-LAKI	31	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	72
18	LAKI-LAKI	50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	71
19	LAKI-LAKI	32	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	72
20	LAKI-LAKI	28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	53
21	LAKI-LAKI	42	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
22	PEREMPUAN	35	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
23	PEREMPUAN	42	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
24	PEREMPUAN	38	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
25	PEREMPUAN	49	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64
26	PEREMPUAN	26	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	68
27	PEREMPUAN	28	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	53
28	PEREMPUAN	33	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64
29	PEREMPUAN	29	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	61
30	PEREMPUAN	39	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	59
31	PEREMPUAN	40	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	56
32	PEREMPUAN	31	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	53
33	PEREMPUAN	32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	53
34	PEREMPUAN	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	PEREMPUAN	47	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	67
36	PEREMPUAN	43	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	55

37	PEREMPUAN	41	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	55
38	PEREMPUAN	42	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	73
39	PEREMPUAN	31	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	62
40	PEREMPUAN	30	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	53
41	PEREMPUAN	49	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	54
42	PEREMPUAN	30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
43	PEREMPUAN	32	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	67
44	PEREMPUAN	40	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	66
45	PEREMPUAN	40	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	66
46	PEREMPUAN	29	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	67
47	PEREMPUAN	40	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	56
48	PEREMPUAN	34	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
49	PEREMPUAN	48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
50	PEREMPUAN	34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
51	PEREMPUAN	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
52	PEREMPUAN	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
53	PEREMPUAN	27	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	62











X18	Pearson Correlation	-.033	-.065	.089	-.003	.322*	-.048	.075	-	-	.377**	-.003	.094	.188	.087	.463**	-.076	.008	1	.524**	-.155	.301*
	Sig. (2-tailed)	.815	.644	.528	.983	.019	.735	.591	.646	.107	.005	.984	.502	.177	.536	.000	.588	.954		.000	.266	.029
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X19	Pearson Correlation	.424**	.452**	.257	.066	.223	.388**	.328*	.072	-	.239	-.058	.146	.072	.207	.481**	-.110	-.028	.524**	1	.153	.532**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.063	.640	.108	.004	.016	.609	.558	.085	.678	.296	.608	.138	.000	.431	.841	.000		.274	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X20	Pearson Correlation	.324*	.484**	.295*	.053	.053	.194	.051	.128	.046	.030	.050	-.036	.430**	-.061	.129	.311*	.263	-.155	.153	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.032	.707	.704	.163	.719	.362	.746	.830	.720	.801	.001	.663	.355	.024	.057	.266	.274		.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.568**	.680**	.277*	.468**	.293*	.488**	.538**	.330*	.280*	.306*	.502**	.362**	.455**	.380**	.641**	.330*	.449**	.301*	.532**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.000	.033	.000	.000	.016	.042	.026	.000	.008	.001	.005	.000	.016	.001	.029	.000	.003	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).







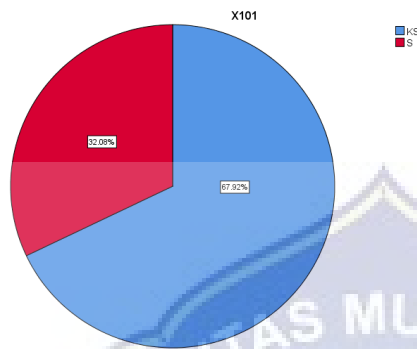


Y20	Pearson Correlation	.576**	.136	.459**	.251	.196	-.145	.312*	.290*	.250	.090	-.012	.183	.350*	.147	.355**	.198	.306*	.321*	.749**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.332	.001	.070	.160	.300	.023	.035	.071	.522	.929	.189	.010	.294	.009	.155	.026	.019	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.688**	.507**	.611**	.600**	.647**	.337*	.489**	.588**	.447**	.462**	.381**	.568**	.648**	.683**	.675**	.404**	.344*	.457**	.637**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.001	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.003	.012	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																						

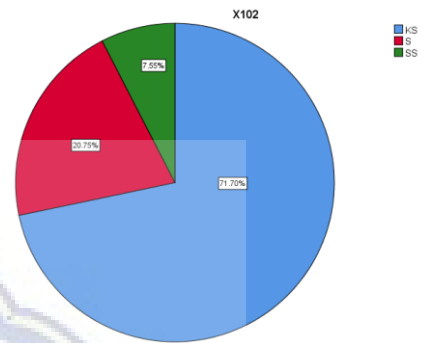
**1. Jawaban Responden**

**A. GAJI(X1)**

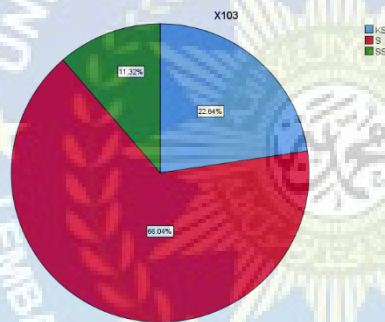
a. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu



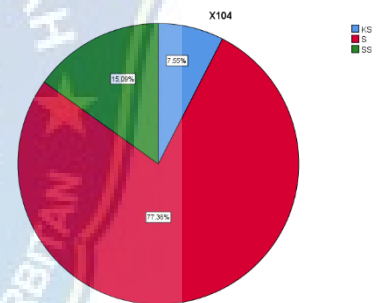
b. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang bapak/ibu keluarkan



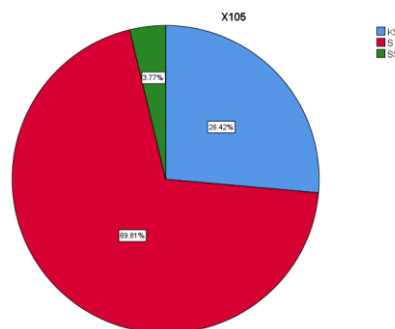
c. Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya



d. Bapak/ibu merasa bahwa gaji yang diberikan sebanding dengan Tingkat Pendidikan, pengalaman, dan keterampilan.

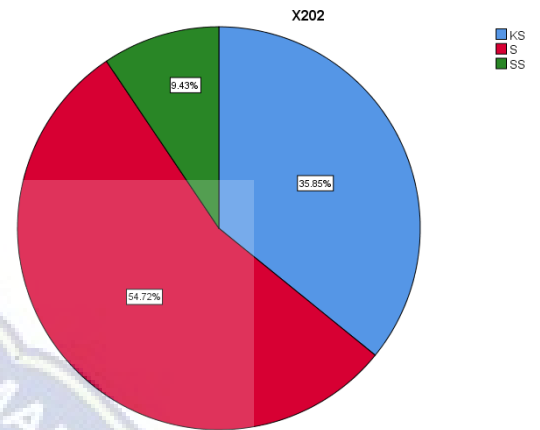
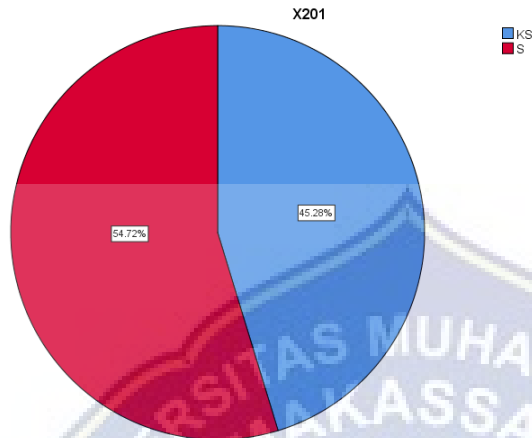


e. Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bapak/ibu

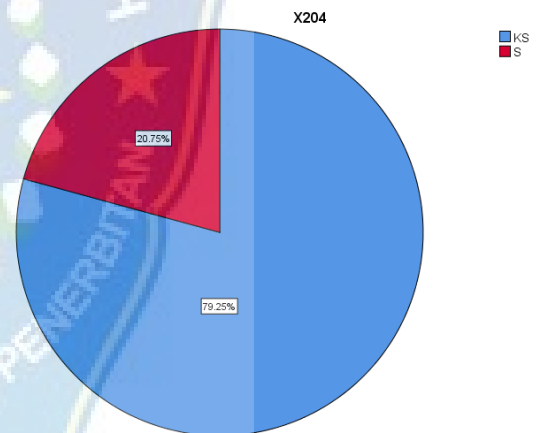
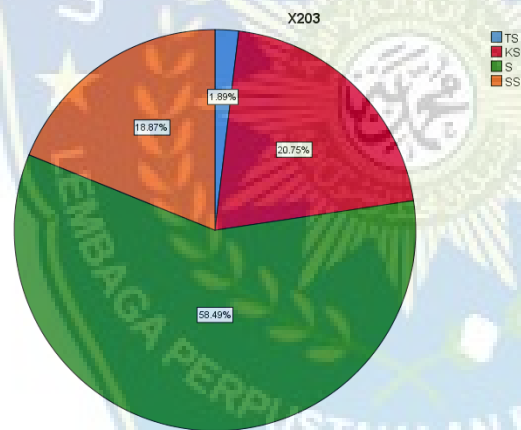


**B. INSENTIF(X2)**

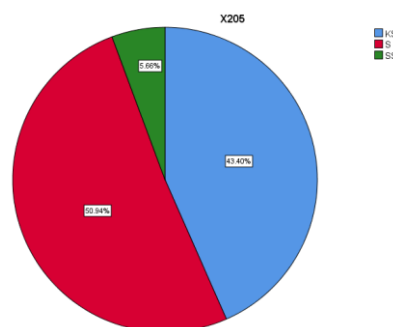
- a. Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu
- b. Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja bapak/ibu didalam kantor



- c. Bapak/ibu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien
- d. Insentif yang diberikan mampu memenuhi Sebagian kebutuhan pokok bapak/ibu



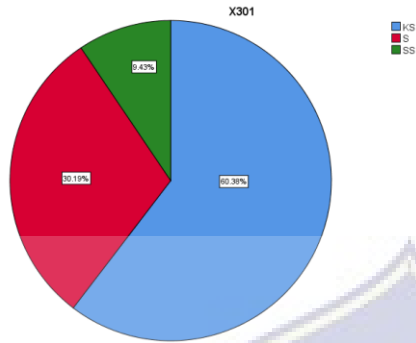
- e. Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan bapak/ibu didalam kantor



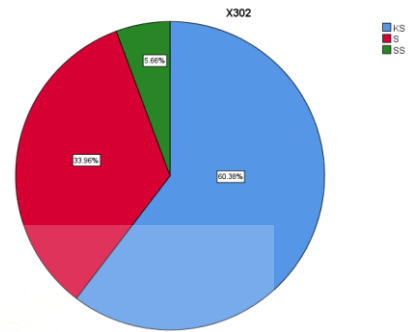


**C. BONUS(X3)**

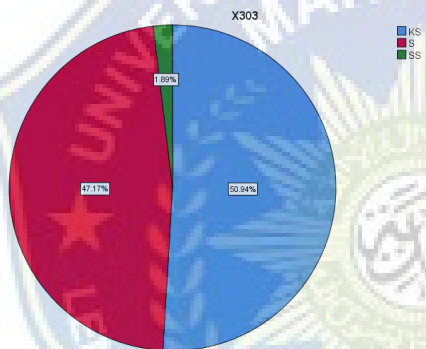
a. Bonus yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu



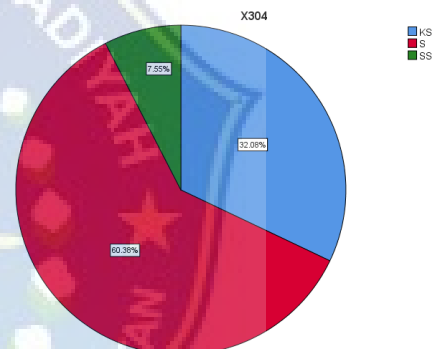
b. Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur bapak/ibu



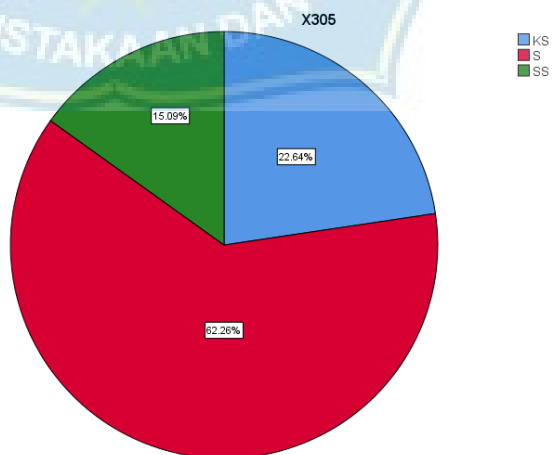
c. Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan bapak/ibu



d. Bonus yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya

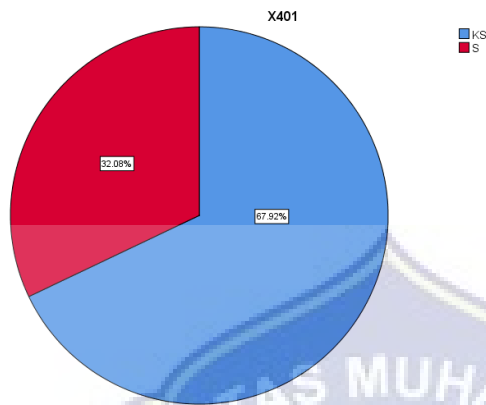


e. Bonus yang diberikan tempat bapak/ibu bekerja dapat meningkatkan semangat kerja

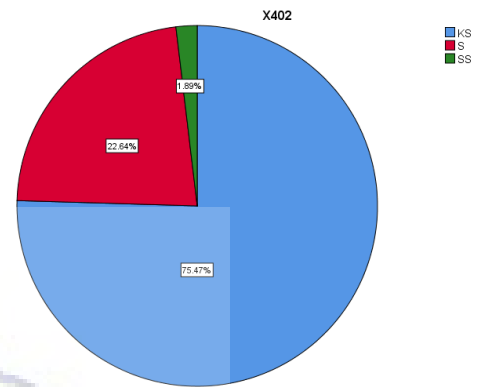


**D. TUNJANGAN(X4)**

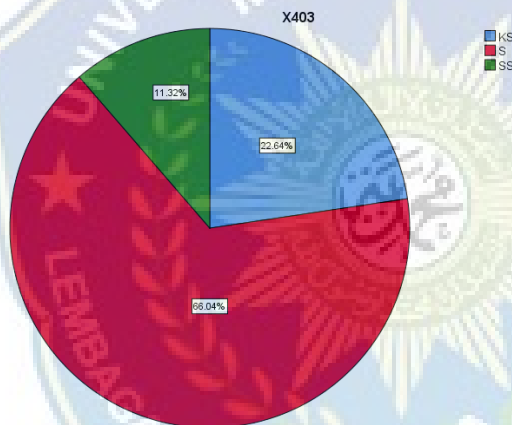
a. Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan bapak/ibu



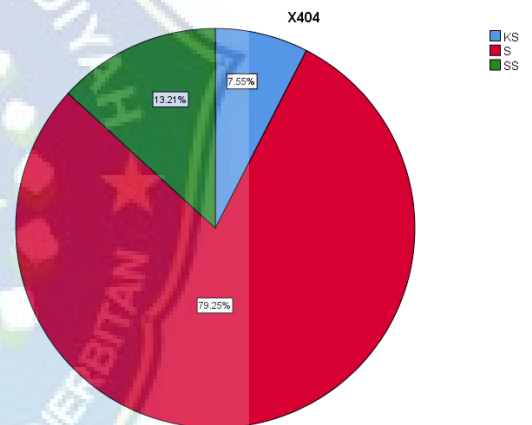
b. Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan tanggungjawab yang bapak/ibu jalani



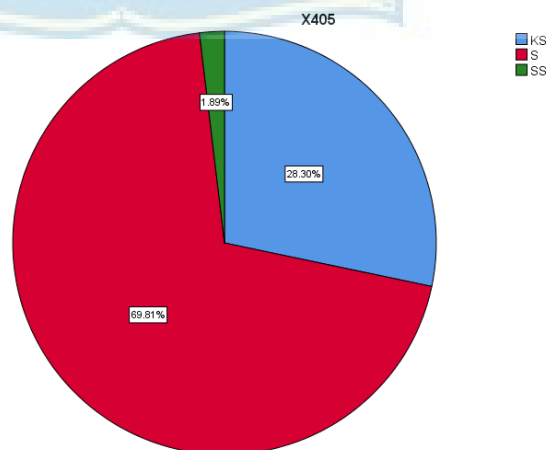
c. Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu



d. Kantor memberikan asuransi Kesehatan terhadap bapak/ibu

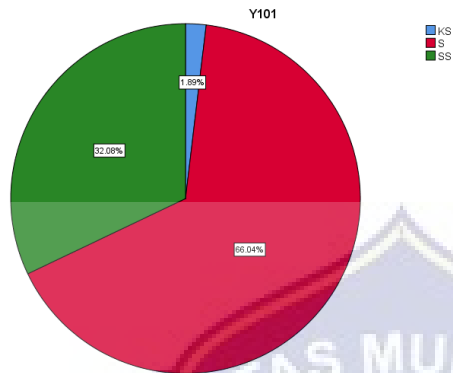


e. Bapak/ibu puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan

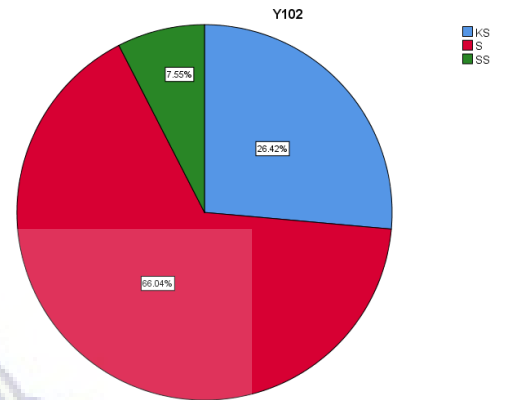


**A. KUALITAS KERJA (Y1)**

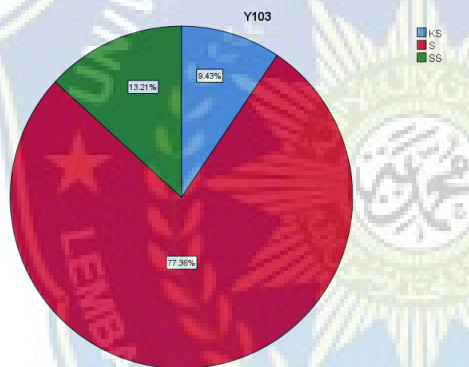
a. Bapak/ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.



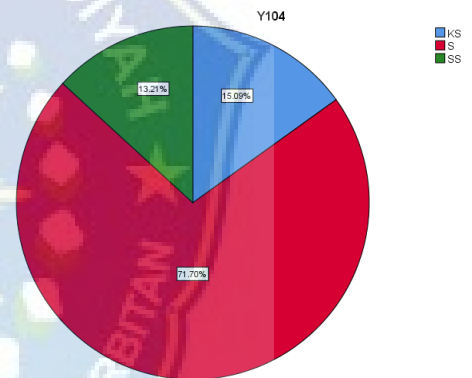
b. Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.



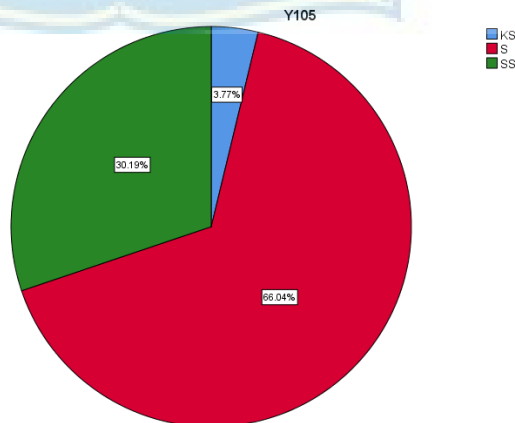
c. Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh atasan.



d. Bapak/ibu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

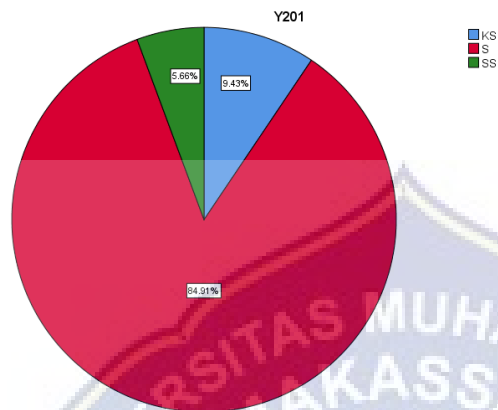


e. Bapak/ibu selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, maupun rekan kerja

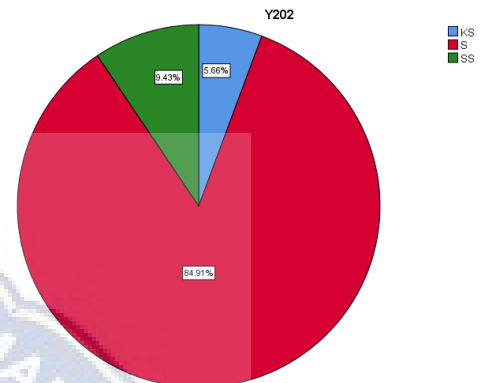


**B. KUANTITAS KERJA (Y2)**

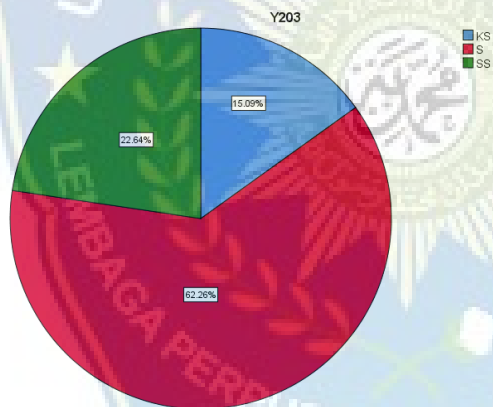
a. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu.



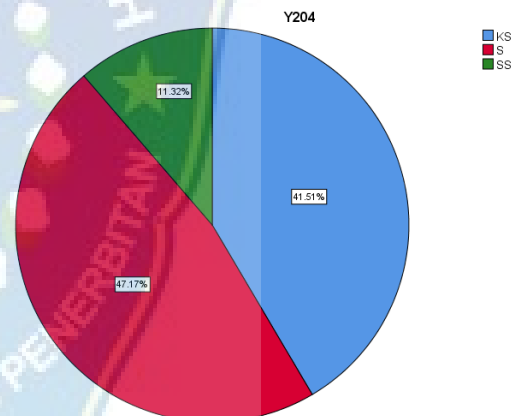
b. Kuantitas kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor.



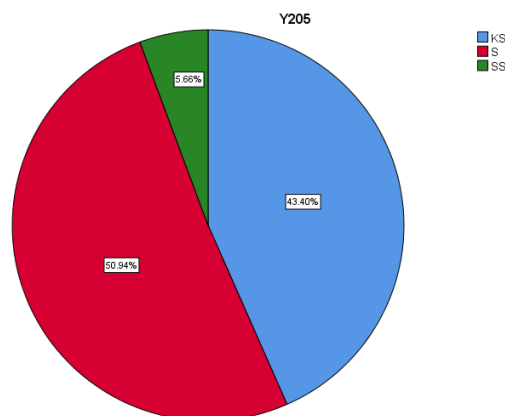
c. Tingkat pencapaian volume kerja yang bapak/ibu hasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.



d. Bapak/ibu bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

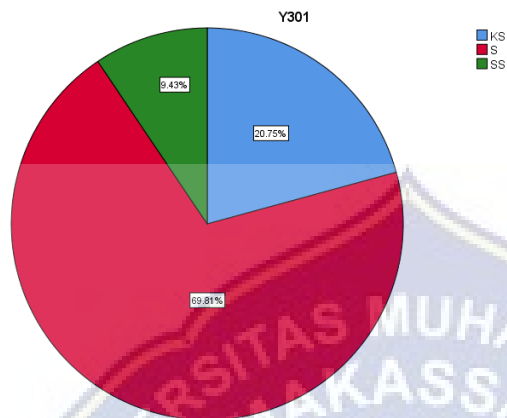


e. Kuantitas kerja bapak/ibu melebihi rata-rata karyawan

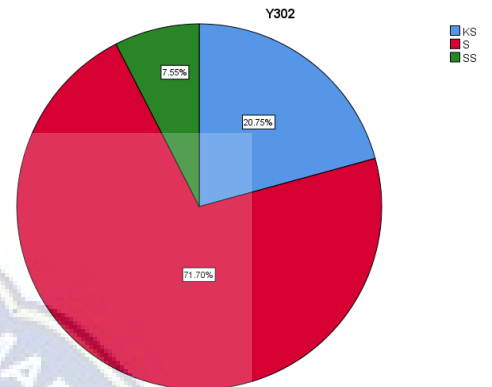


**C. PENGGUNAAN WAKTU DALAM BEKERJA (Y3)**

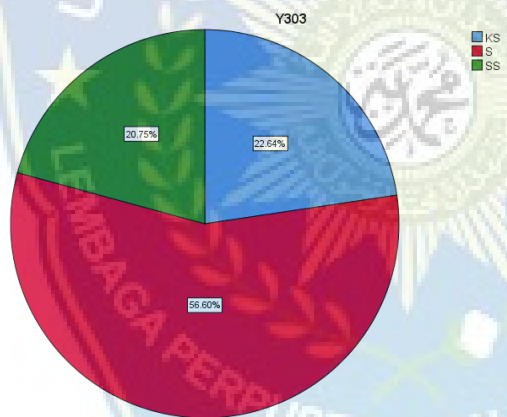
a. Bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas tepat waktu



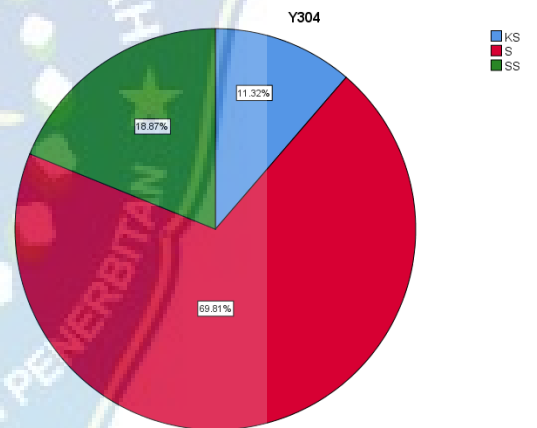
b. Bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.



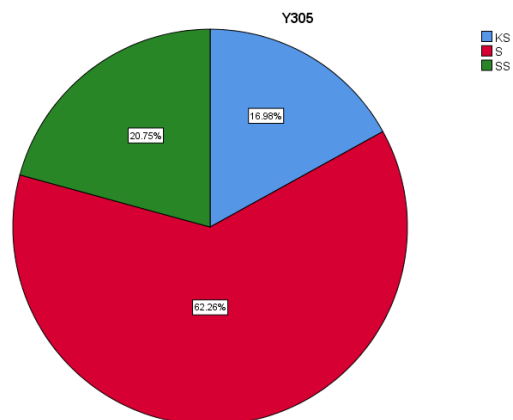
c. Bapak/ibu berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.



d. Bapak/ibu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

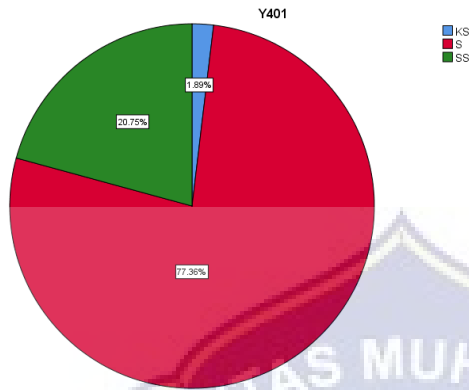


e. Bapak/ibu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda

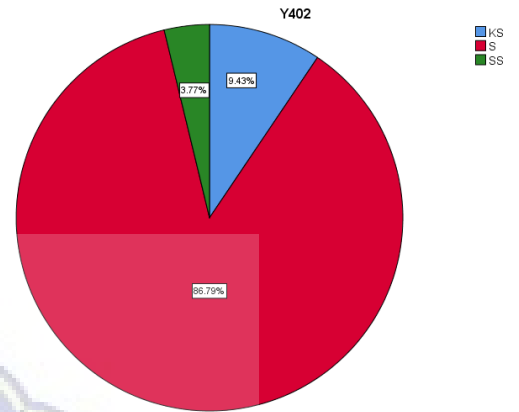


**D. KERJA SAMA (Y4)**

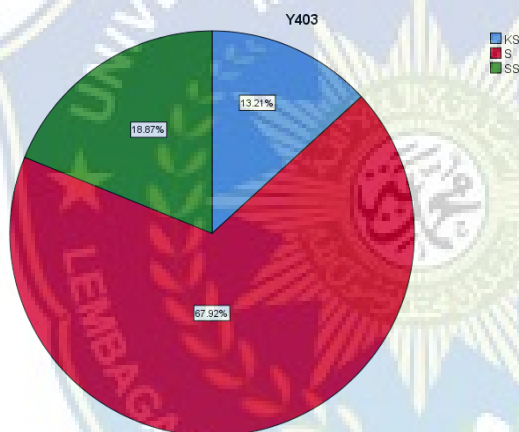
a. Bapak/ibu memberikan masukan yang dibutuhkan orang lain untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaan



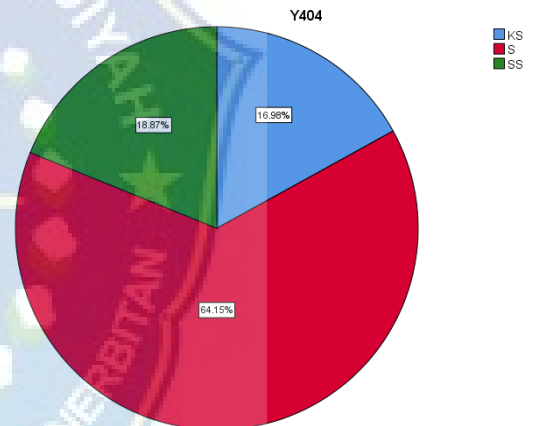
b. Hubungan bapak/ibu dengan pimpinan berjalan dengan baik



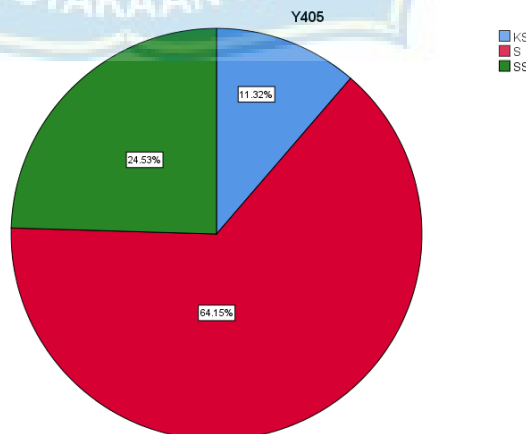
c. Hubungan bapak/ibu dengan sesama pegawai terjalin dengan baik



d. Masalah yang terjadi di kantor tidak berpengaruh pada urusan pribadi



e. Bapak/ibu membagi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai lain dengan adil











## Lampiran 1. SK Pembimbing Penulisan Skripsi



**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221  
Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588  
Official Email : fisp@unismuh.ac.id  
Official Web : https://fisp.unismuh.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

Nomor : 2712/FSP/A.5-VI/XI/1445/2023

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar mengugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

**N a m a** : Afriani Rahman  
**Stambuk** : 105611108120  
**J u r u s a n** : Ilmu Administrasi Negara

Dengan Rencana Judul Skripsi :

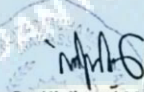
*"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang"*

**Pembimbing I** : Dr. Lukman Hakim, M.Si  
**Pembimbing II** : Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistematis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan Hasil penulisan yang telah dicapai.

Di tetapkan : di Makassar,  
Pada tanggal : 22 November 2023

D e k a n,

  
**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**  
NBM. 730 727

Tembusan Kepada yth :

1. Pembimbing I
2. Pembimbing II
3. Ketua Jurusan
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Arsip



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia  
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Public Administration - Government Studies - Communication Science

## Lampiran 2. Pengantar Penelitian



**Universitas  
Muhammadiyah  
Makassar**  
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
Faculty of Social and Political Sciences  
Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Mauludin No. 259 Makassar 90221  
Telp: (0411) 866.972 Fax: (0411) 865.588  
Official Email: fisp@unismuh.ac.id  
Official Web: https://fisp.unismuh.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0287/FSP/A.1-VIII/III/1445 H/2024 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di-

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Schubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

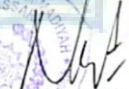
Nama Mahasiswa : Afriani Rahman  
Stambuk : 10561 11081 20  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.  
Judul Skripsi : *“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu. Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 22 Maret 2024  
Ketua Jurusan IAN

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si  
NBM : 991 742



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia  
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi  
Public Administration - Government Studies - Communication Science

### Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian dari LP3M



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 3949/05/C.4-VIII/III/1445/2024 22 March 2024 M  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 12 Ramadhan 1445  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0287/FSP/A.1-VIII/III/1445 H/2024 M tanggal 22 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **AFRIANI RAHMAN**  
 No. Stambuk : **10561 1108120**  
 Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**  
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Maret 2024 s/d 27 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

  
  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.**  
**NBM 1127761**

03-24

## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP Provinsi



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: <b>7342/S.01/PTSP/2024</b>	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Enrekang
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3949/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 22 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>AFRIANI RAHMAN</b>
Nomor Pokok	: 105611108120
Program Studi	: Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 Maret s.d 27 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 27 Maret 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

## Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari DPMPPTSP Kabupaten Enrekang

### **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor: 73.16/820/DPMPPTSP/ENR/IP/IV/2024**

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

**AFRIANI RAHMAN**

Nomor Induk Mahasiswa : **105611108120**  
 Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
 Lembaga : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 Pekerjaan Peneliti : **MAHASISWA**  
 Alamat Peneliti : **BELAJEN BARAT**  
 Lokasi Penelitian : **KANTOR KECAMATAN ALLA KABUPATEN ENREKANG**

Anggota/Pengikut : \_\_\_\_\_

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **MENYUSUN SKRIPSI** dengan Judul :  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALLA KABUPATEN ENREKANG**

Lamanya Penelitian : **2024-03-27 s/d 2024-04-27**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Enrekang  
**01/04/2024 09:20:02**  
**KEPALA DINAS,**



**Dr. Ir. CHAIDAR BULU, ST, MT**  
 Pangkat: Pembina Tk.I  
 NIP. 19750528 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.



Dokumen ini dilandatkan secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG**  
**KECAMATAN ALLA**  
**ALAMAT : JL.BALAIKOTA NO 1 BELAJEN**

Belajen, 25 April 2024

Nomor : 19KA/IV/2024  
 Lampiran :  
 Perihal : **Selesai melaksanakan**  
**Penelitian**

Yang bertanda tangan di bawah ini Camat Alla menerangkan bahwa :

Nama : Afriani Rahman  
 Nim : 105611108120  
 Fakultas : Sosial Politik  
 Program Studi : Ilmu Adm.Negara  
 Program Megister : SI ( Strata 1 )  
 Judul Skripsi : **" Pengaruh kompensasi terhadap kunerja pada**  
**kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang"**  
 Alamat : Belajen Barat Kel. Kambiolangi Kec. Alla

Benar-benar telah melakukan Penelitian sejak tanggal 24 Maret S/d 24 April 2024,  
 Di Kantor Kecamatan Alla Kel. Kambiolangi Kec Alla, Kab Enrekang.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :  
 1. Dekan Fakultas Sosial Politik Universitas Muhammadiyah Makassar  
 2. **Nusran, S.Sos**  
 3. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Afriani Rahman  
Nim : 105611108120  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 27 Agustus 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,





Afriani Rahman 105611108120 BAB I

ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b> SIMILARITY INDEX	<b>3%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	eprints.uny.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	repository.moestopo.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	fahmiaziz701.wordpress.com Internet Source	<b>1%</b>

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off



## Afriani Rahman 105611108120 BAB II

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	ejurnal.plm.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
3	Submitted to Indiana University Student Paper	1%
4	j-innovative.org Internet Source	1%
5	Submitted to Douglas County Schools Student Paper	1%
6	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
9	repository.uin-suska.ac.id	

	Internet Source	<1 %
10	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
12	rafirovento.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	bis-a.plm.ac.id Internet Source	<1 %
14	theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com Internet Source	<1 %
15	Submitted to IAIN Padangsidempuan Student Paper	<1 %
16	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1 %
17	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
18	123dok.com Internet Source	<1 %
19	Nelli Sulistiana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta	<1 %

**Rangga Kabupaten Subang", The World of  
Business Administration Journal, 2020**  
Publication

20	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
21	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
23	id.scribd.com Internet Source	<1 %
24	ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %
25	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
26	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
27	ragarizaldys.wordpress.com Internet Source	<1 %

Afriani Rahman 105611108120 BAB III

ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b> SIMILARITY INDEX	<b>9%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet Source	<b>9%</b>
----------	--	-----------

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%



## Afriani Rahman 105611108120 BAB IV

## ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**10%**  
INTERNET SOURCES

**6%**  
PUBLICATIONS

**7%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	es.scribd.com Internet Source	1%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1%
7	www.scribd.com Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
9	core.ac.uk Internet Source	<1%

10	Asep Rohmana. "SISTEM NENGAH SAWAH DI DESA CIKITU KABUPATEN BANDUNG DALAM PANDANGAN HUKUM ISLAM", Asy-Syari'ah, 2019 Publication	<1%
11	library.upnvj.ac.id Internet Source	<1%
12	Submitted to Technological University Dublin Student Paper	<1%
13	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
14	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to California Southern University Student Paper	<1%
16	Submitted to ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas, UAB Student Paper	<1%
17	journal.stimaimmi.ac.id Internet Source	<1%
18	media.neliti.com Internet Source	<1%
19	jurnal.umt.ac.id Internet Source	<1%



20	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
21	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
22	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1 %
25	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.kisiiversity.ac.ke:8080 Internet Source	<1 %
27	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
28	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
29	jom.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
30	pdffox.com Internet Source	<1 %



31	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
32	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%
33	s3pbi.fkip.uns.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes  
Exclude bibliography

Exclude matches



Afriani Rahman 105611108120 BAB V

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX      0% INTERNET SOURCES      0% PUBLICATIONS      0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes  Off      Exclude matches  Off  
Exclude bibliography  Off



## RIWAYAT HIDUP



**Afriani Rahman**, lahir di Belajen, pada hari Senin tanggal 15 April 2002. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, hasil buah cinta dari Bapak Rahman B dan Ibu Jahida. Mulai memasuki jenjang Pendidikan formal di SD 112 Belajen dan tamat pada tahun 2014, selanjutnya penulis melanjutkan pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama di MTS Negeri 2 Enrekang Pada Tahun 2014 dan menyelesaikan studi pada tahun 2017. Penulis kemudian melanjutkan studi ketingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah Kalosi pada tahun 2017 dan tamat pada tahun 2020. Pada jenjang perguruan tinggi penulis tercatat sebagai Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2020. Atas ridha Allah SWT, dengan kerja keras, pengorbanan serta kesabaran pada tahun 2024 penulis mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”**.