

## *THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF COOPERATIVES AND SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMES) GOWA DISTRICT*

**Megawati Beddu**

Akademi Sekretari Manajemen Amsir

Email : [megawatibeddu77@gmail.com](mailto:megawatibeddu77@gmail.com)

**Rezky Nurbakti**

Akademi Sekretari Manajemen Amsir

Email : [Rezkyurbakti@gmail.com](mailto:Rezkyurbakti@gmail.com)

**Sitti Fadrijah**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Email: [Sittifadrijah@gmail.com](mailto:Sittifadrijah@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine whether compensation has a significant effect on employee performance at the small and medium enterprise cooperative office of gowa regency, and how much influence the compensation and indicators have.(wages,salaries,incentives and benefits). Against the performance of and medium enterprise cooperative office in Gowa Regency. The method used in this research is quantitative method through questionnaires, observation and literature study. As well as distributing questionnaires to employees of the small and medium enterprise cooperative office in Gowa Regency. Total population 42 people. Through the Slovin formula, a sample of 42 respondents was selected. Data obtained by distributing questionnaire (Questionnaire). The data analysis technique used simple linear regression which had previously been analyzed using, validity test, reliability test, t test, classical assumption test and determination test (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance at the small and medium enterprise cooperative office in Gowa Regency.*

**Keywords** : Copensation, Performance

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa,dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan indikator.(Upah,gaji,insentif dan tunjangan).Terhadap kinerja pada dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa.Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui kuesioner, observasi, dan study pustaka. Serta melakukan penyebaran kuesioner pada pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa. Jumlah populasi 42 orang . Melalui rumus slovin ,sampel terpilih 42 responden . Data diperoleh dengan membagikan kuesioner (Angket) .Teknik di analisis data digunakan regresi linear sederhana yang sebelumnya sudah dianalisis menggunakan ,uji validitas ,uji reabilitas ,uji t,uji asumsi klasik dan uji determinasi (R<sup>2</sup>).Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit untuk menantang, Karena mengandung banyak umur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Saat ini yang dihadapi manajemen ialah tantangan menciptakan kondisi untuk memotivasi pegawai agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan Kantor di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa.

Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu pentingnya kompensasi bagi seorang pegawai sebagai penjual tenaga dan pikiran kepada kantor di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa yaitu sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi seorang pegawai dan memungkinkan Kantor di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa akan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai yang potensial. Sedangkan apabila kompensasi tidak memuaskan bagi seorang pegawai maka dapat menurunkan motivasi kerja, membuat kinerja seorang pegawai menurun dan prestasi kerja memburuk, selanjutnya ini akan mengakibatkan tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut dibawah standar Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa.

Bentuk pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari upah, gaji, insenti dan tunjangan, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan

pegawai, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap pegawai.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima pegawai dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada pada kantor Dinas Koperasi Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Gowa tercapai.

Keterkaitan antara kompensasi dan kinerja pegawai yang di kemukakan Kompensasi yang paling sulit dilakukan ialah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada pegawai. Seperti disinggung di atas, bahwa bila kompensasi yang diberikan oleh kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, di mana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah di antara pegawai dan akhirnya menyulut kecemburuan sosial, muncul setres dan akhirnya memunculkan konflik di antara pegawai atau pegawai dengan pihak manajemen kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa. Kemudian tingkat untuk mencapai keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajemen,

tanggung jawab kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau yang tidak optimal.

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Untuk memiliki tinggi kinerja, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi, meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Seorang pegawai bekerja dengan menjual tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan gaji dari kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa dan wajib serta terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Pasolong (2010:175) Mengemukakan bawah konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja pegawai ialah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Saat ini kinerja organisasi ialah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kemungkinan kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kinerja pegawai.

Kinerja dalam suatu kantor merupakan jabatan dari berhasil atau tidaknya tujuan kantor yang telah ditentukan atau ditetapkan. Pada saat ini kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67).

Berdasarkan fenomena dan gap yang telah dipaparkan di atas, peranan kompensasi sangat penting untuk diteliti lebih lanjut untuk dapat mengukur kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti variable kompensasi dan kinerja pegawai, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa."

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Konsep Kompensasi**

Handoko (2003:114-118) mengemukakan Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui Kompensasi tersebut, pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Dan Bedjo Siswanto (2006) menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan istilah

luar yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

## 2.2 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerja/kegiatan seseorang atau kelompok dan dikemukakan oleh Rivai (2009:532) Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dikutip dari Fuad mas'ud (2008:260) Indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas.Totalitas fitur dan karakteristik dari produk atau layanan yang berpengaruh pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu atau kebutuhan yang tersirat.
2. Kuantitas.Segalah macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka atau pandangan angka lainnya.
3. Ketepatan waktu.Aspek pendukung relevansi. Ketika informasi tidak tersedia saat dibutuhkan atau tersedia setelah sekian waktu setelah pelaporan maka informasi tersebut tidak memiliki nilai untuk tindakan masa depan.
4. Efektivitas.Pencapaian tujuan secara tepat atau memiliki tujuan yang tepat dari serangkaian *alternatif* atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.
5. Komitmen Kerja.Suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan program lunak SPSS. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner untuk memperoleh data dari lapangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa berjumlah 42 orang

### 3.1 Uji analisis data

#### a. Uji Validitas Instrumen

Arikunto ( 2010) Kriteriaan pengujian ini sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### b. Uji Reabilitas

Ari kunto (2010) instrumen dikatakan reabilitas apabila memiliki kriteria sebagai berikut

- Jika  $r_{alpha}$  positif atau lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan reliabel.
- Jika  $r_{alpha}$  negatif atau lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tidak reliabel

#### c. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji-t)

Dalam pengujian t akan dilakukan untuk membuktikan bahwa apakah variabel Stress Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Gowa. Kriteria yang akan diuji yang digunakan adalah :

- Jika nilai signifikan  $\leq t$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.
  - Jika nilai signifikan  $t \leq 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

###### a. Kompensasi

Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi harus selalu diberikan kompensasi yang baik demi tercapainya tujuan instansi dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 1.**

**Data Rekapitural Variabel Kompensasi**

No	SS	%	S	%	KS	%	KS	%	STS	%
1	17	21%	16	20%	9	11%	0	0%	0	0%
2	19	23%	12	15%	8	10%	2	25%	0	0%
3	18	22%	14	17%	9	11%	0	0%	0	0%
4	25	31%	12	15%	9	11%	0	0%	0	0%
5	17	21%	16	20%	8	10%	0	0%	0	0%
6	21	26%	13	16%	7	87%	1	12%	0	0%
7	19	23%	14	17%	8	10%	0	0%	0	0%
8	26	32%	7	87%	9	11%	0	0%	0	0%
SUM	162		104		67		3		0	
AVERAGE	20,25		13		8,375		0,375		0	

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi, di gambarkan dari 42 responden, jika dijumlah semua variabel X.1 sampai dengan variabel X.8 yang memiliki sangat setuju 162 dengan rata-rata persentase sebesar 20,25%, yang memilih setuju yaitu 104 dengan hasil rata-rata yaitu 13%, yang memilih kurang setuju yaitu 67 dengan rata-rata 8,375%, yang memilih tidak setuju 3 dengan rata-rata

0,375 yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 0 dengan rata-rata 0%. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju.

###### b. Kinerja Pegawai

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Data Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai**

NO	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1	17	17%	20	20%	3	30%	1	10%	0	0%
2	18	18%	13	13%	7	70%	3	30%	0	0%
3	16	16%	17	17%	9	90%	0	0%	0	0%
4	18	18%	13	13%	8	80%	2	20%	0	0%
5	22	22%	16	16%	4	40%	0	0%	0	0%
6	20	20%	13	13%	9	90%	0	0%	0	0%
7	18	18%	14	14%	9	90%	0	0%	0	0%
8	25	25%	12	12%	5	50%	0	0%	0	0%
9	18	18%	15	15%	8	80%	0	0%	0	5%
10	15	15%	17	17%	10	10%	0	0%	0	0%
SUM	187		150		72		6		0	
AVERAGE	18,7		15		7,2		0,6		0	

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, setelah digambarkan dari 42 responden, jika dijumlahkan semua variabel Y.1 sampai dengan variabel Y.10 yang memilih sangat setuju berjumlah 187 dengan rata-rata persentase sebesar 18,7%, yang memilih setuju yaitu 150 dengan hasil persentase 15%, yang memilih kurang setuju yaitu 72 dengan rata-rata persentase sebesar 7,2%, yang memilih tidak setuju 6 dengan rata-rata

persentase 0,6%, yang memilih sangat tidak setuju 0 dengan rata-rata 0%. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju.

#### 4.2 Analisis Statistik Inferensial

##### a. Uji Validitas

Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n - 2$ ). Pengujian dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Untuk Kompensasi**

Item pertanyaan	Koefisien Validitas (r_hitung)	R tabel	Ket Valid
1	490	0,30	Valid
2	363	0,30	Valid
3	514	0,30	Valid
4	450	0,30	Valid
5	291	0,30	Valid
6	436	0,30	Valid
7	569	0,30	Valid
8	570	0,30	Valid

Sumber data: Di olah tahun 2020

Pada tabel di atas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yakni 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4**

**Uji Validitas Untuk Kinerja Pegawai**

Item pertanyaan	Koefisien validitas ( $r_{tabel}$ )	R table	Ket Valid
1	156	0,30	Valid
2	493	0,30	Valid
3	507	0,30	Valid
4	403	0,30	Valid
5	277	0,30	Valid
6	390	0,30	Valid
7	771	0,30	Valid
8	533	0,30	Valid
9	754	0,30	Valid
10	271	0,30	Valid

Sumber data: Di olah tahun 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat seluruh pernyataan yang di gunakan untuk mengukur variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yakni 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**b. Uji Realibilitas**

Hasil Uji reabilitas dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2020

Hasil uji reabilitas pada table 4.9 menunjukkan bahwa pada variable ini mempunyai *cronbach* alpha > 0,71 jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variable dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**c. Analisis Regresi Sederhana**

Regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini bertujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable Kompensasi (X) dengan kinerja pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS ver.22

**Tabel 6**

**Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.439	4.931		3.739	.001		
1 Kompensasi	.699	.144	.610	4.863	.000	1.000	1.000

Sumber :Data Diolah Dengan SPSS 22,2020

Berdasarkan tabel 6,maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18.439 + 0,699 X$$

Interprestasi dari persamaan regresi sederhana tersebut adalah sebagai berikut :

a. Variabel X ( Kompensasi ) adalah konstan atau sama dengan nol, maka

nilai variable Y ( kinerja ) adalah 18,439.

- b. Variabel Y ( Kinerja ) Berpengaruh regresi sebesar 0,699 yang artinya jika terjadi peningkatan variable X ( kompensasi ) sebesar 1 maka variable Y ( kinerja ) akan naik sebesar 0,699. Dengan catatan bahwa variable lain tetap konstan.

**4.3 Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 7. Uji parsial (t)

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.972	5.177		3.279	.002
Kompensasi	.744	.152	.618	4.908	.000

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2020

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel kompensasi, nilai t hitungnya sebesar 4.863 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (05%) sebesar 2,698 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu 0,000<0,05 artinya individual variabel kompensasi ( X ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. Uji Determinal ( R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinial (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1.

**Tabel 8**  
**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.356	2.69805	1.670

Sumber data : Data di olah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa R square memiliki nilai sebesar 0,372. Artinya variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,% dan sisanya adalah 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja pada kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa. Hal ini dapat dilihat dari indikator kompensasi dan kinerja . Hal ini dapat sekaligus menjawab pertanyaan yang keluar dari hipotesis penelitian yang ada pada bab 2 yaitu bahwa variable kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa. Dan Hasil hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten gowa.

Dimana pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,688 atau 688% hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel Kralita Poluakan at all dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN ( persero) UP3 Manado bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t)  $2,529 > 2,002$ . Pengaruh Kompensasi ini bersifat positif dan nilai signifikan (0,027) lebih kecil dari 0,05 artinya apa bila pemberian kompensasi perusahaan

semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik..sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa dapat disimpulkan bahwa :

1. Gambar Kompensasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa berdasarkan hasil perhitungan statistik berada pada kategori tinggi,dimana ada 42 responden. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan yaitu upha, gaji,insentif dan tunjangan .
2. Gambar disamping kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil perhitungan statistik berada pada kategori tinggi, dimana 42 responden.Hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan yaitu Kualitas,Kuantitas, Ketepatan Waktu,Efektifitas dan Komitmen Kerja.
3. Adapun pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa berada pada kategori sangat tinggi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, terbukti dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang dapat diterima dengan menggunakan aplikasih

SPSS 22.0,2020 Temuan penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa.Hal ini dapat di lihat dari hasil olah data jika signifikan 0.000.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa dalam pelaksanaan penetapan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Ketua Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Gowa harus melaksanakan pemberian Kompensasi yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan Kinerja Pegawai yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan tumpah tindik pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan instansi tersebut untuk mencapai tujuan..
2. Diharapkan kepada pegawai agar lebih memperhatikan dan memegang tanggung jawab yang telah diberikan oleh kantor karena dapat menghasilkan pegawai yang baik dan dapat juga

meningkatkan Kompensasi pegawai. Meningkatnya Kompensasi kepada Kinerja Pegawai sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dan pelayanan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung, Mandar Baru
- Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul, 2019,Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9. No. 2, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakakan ke-2, PT Rumaja Rosda Karya.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia,A,Furqoni dan Troena E,afnan dan Troena .2013:4 .Pengaruh Kompensasi Finansial dan non finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang.Malang Universitas Brawijaya
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Fuad Mas'ud,2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.

Bejo. Siswanto 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Teori ke praktek*. Jakarta.

Mulyadi dan Rivai 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Kesembilan

Pasolong, Harbana. 2010. *Teori Administrasi public*, Alfabeta, Bandung.

.