

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR

Asmayana¹, H.A. Muhiddin Daweng² Ismail Badollahi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(asmayana@gmail.com)

ABSTRAK

ASMAYANA, Tahun 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh H. A. Muhiddin Daweng dan Ismail Badollahi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar. Jenis Penelitian ini yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif kuantitatif. Fokus penelitian ini meliputi apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, digunakan sampel sebanyak empat puluh responden pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 19,051 + 0,263$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Kata kunci : *Kompensasi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah.

Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional.

Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya. Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perdagangan dengan alasan; Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kantor dinas perdagangan, Untuk mengetahui tingkat kompensasi pada kantor dinas perdagangan, Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan.

Berdasarkan masalah yang ingin di teliti sekiranya ada sedikit gambaran bahwa kompensasi yang di dapatkan pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar mampu mempengaruhi kinerja pegawai, dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kompensasi dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, maka dari itu penulis mengangkat judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: “Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas perdagangan kota Makassar Jl. Rappocini Makassar, dan dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan dari bulan April Hingga Juni 2018

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Kompensasi (X), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Defenisi operasioanal variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Pengukurana

Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut Sugiyono (2014 : 115) bahwa: "Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada pegawai dan honorer di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dan jumlah populasi 40.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 Pegawai. Sampel jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Menurut sugiono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu denga siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet

2. Teknik Pengamatan / Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013 : 145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014 : 102). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atau kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliable, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, 2014 : 147 . Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data

dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas(x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja pegawai. Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

X = kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 40 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada. Dalam hubungan dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk

mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.3
 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1.	Pria- laki	21	52,5
2.	Wanita- perempuan	19	47,5
	Total	40	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Semua tabel 2.3 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (52,5%) dan wanita sebanyak 19 orang (47,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar adalah Pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan usia diatas 45 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.4
 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	21-25	15	37,5
2.	26-30	13	32,5
3.	31-35	12	30
	Total	40	100

Sumber : Hasil olahan data primer,2018

Tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang

berusia antara 21-25 tahun yakni sebanyak 15 orang (37,5%), kemudian disusul responden yang berusia 26-30 tahun dengan jumlah responden 13 orang (32,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar adalah berusia antara 21-25 tahun.

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni, SMA, D3, S1, dan S2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.5
 Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	SMA	3	7,5
2.	S1	28	70
3.	S2	9	22,5
4.	S3	0	0
	Total	40	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 28 (70%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah Sarjana.

d. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor atau perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.6
 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1 – 5 tahun	25	62,5
2.	6-10 tahun	15	32,5
	Total	40	100

Sumber : hasil olahan data primer, 2018

Dari data diatas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 1 – 5 tahun yakni sebanyak 25 orang atau (62,5%) , sehingga dapat di simpulkan rata – rata karyawan bekerja pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun.

Deskripsi Variabel

Peranan pegawai dalam pengelolaan suatu kantor berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi pegawai yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu kantor, maka segala aktivitas kantor tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu yang perlu diperhatikan oleh kantor atau perusahaan adalah mengenai masalah jaminan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja pegawai. Hal ini dapat di pahami jika jaminan kompensasi memadai, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Untuk jaminan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Deskripsi variabel kompensasi

Pentingnya pegawai dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban responden mengenai jaminan kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.7
 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

N O	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden					
		SS	&	S	%	RR	%
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	6	5,0	31	77,5	3	7,5
2	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya	8	20,0	28	70,0	4	10,0
3	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki	9	22,5	28	70,0	3	7,5
4	Insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi	7	17,5	22	55,0	1	2,5
5	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	10	25,0	26	65,0	4	10,0

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 40 orang responden yang diteliti, pertanyaan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (77,5%), gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (70,0%), tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (70,0%), insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi, maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (80,0%), sedangkan tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebagian besar responden

memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (65,0%)

b. Deskripsi Kinerja Pegawai

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. Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.8
 Deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden							
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	8	20,0	26	65,0	6	15,0	0	0
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor	8	20,0	29	72,5	3	7,5	0	0
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	8	20,0	23	57,5	9	22,5	0	0
4.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	9	22,5	30	75,0	1	2,5	0	0
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	14	35,0	22	55,0	4	10,0	0	0
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	8	20,0	22	55,0	7	17,5	3	7,5

Sumber: Lampiran SPSS

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja pegawai, dengan pernyataan bahwa saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan

target, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni 26 orang (65,0%), saya menyelesaikan tugas karena saya memiliki tanggung jawab terhadap kantor, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 29 orang atau 72,5 %, saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebesar 23 orang atau 57,5 %, saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai dan atasan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 75,0 %, saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal ditentukan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 75,0 %,promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 22 orang atau 55,0%. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 22 orang atau 55,0 %.

Uji Instrumen Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas kompensai dan kinerja pegawai

Maka dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid) , sebab kelima item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,312. Kemudian uji validitas terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 3.0
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,312	Valid
Y.2	0,802	0,312	Valid
Y.3	0,743	0,312	Valid
Y.4	0,716	0,312	Valid
Y.5	0,666	0,312	Valid
Y.6	0,630	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,312.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dngan *cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2009) instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Kompensasi (X)	0,780	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 22

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,780 dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,796 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.2

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	19,051	4,643		4,103	,000
(Constant)	,263	,224	,187	1,173	,248
Kompensas i					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 19,051 Konstanta variabel Kompensasi (X): 0,263.
Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 19,051 + 0,263X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta 19,051, artinya kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar 19,051 satuan, dengan ini asumsi kompensasi dalam keadaan konstan/ tetap. Nilai koefisien regresiKompensasi (X) 0,263, artinya jika kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,263.

2.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS relase 22 yang dapat dilihat pada tabel 3.2 Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disini kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over.

Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat

bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
2. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan,
3. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 19,051 + 0,263 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada bapak Gubernur faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar agar lebih mendorong pegawai untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja pegawai juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan sumber Daya manusia*. Yogyakarta : pustaka belajar
- Fitriani Risni, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014). Pengaruh Ramunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda : *Jurnal Administrative Reform*, (online), vol 2, No 3, (<http://ejournal.ar.mian.fisip-unmul.ac.id>) diakses 16 maret 2018
- Hasibuan Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* .Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Indah P. (2014) *Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama*. Jogjakarta : Laksana.
- Khasanah Iswatin (2015) dengan judul pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan : *jurnal Akuntansi Unesa*, (online) Vol 3, No 2, (<http://ejournalmahasiswa.unesa.ac.id>) diakses 16 maret 2018
- M .Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nugroho Edi, (2013). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado: *jurnal manajemen dan bisnis*, (online), Vol1, No1 (<http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view.249>) diakses 16 maret 2018
- Sofyandi Herman (2013) *manajemen Sumber daya manusia (pertamaed, Vol. cetakan Pertama)* Yogyakarta Graha ilmu

Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Volume 2 No 2 Tahun 2018

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif ,dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta