



PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BOGOR

Oleh : Sendianto, Bambang Ermansyah Saragih
email : sendianto1960@gmail.com; Bamsirmata@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of the variable Compensation on Improving the Performance of Bogor City Government Office Employees. The sampling technique used in this study the author uses the Random Sampling technique or with the sampling technique used in determining the sample size can be used the Slovin formula quoted by Sevilla in Husein Umar (2015: 78), randomly sampled 55 people from a population of 118 people.

Based on the results of regression analysis that it turns out that the variable Compensation can improve Employee Performance obtained value $Y = 4.914 + 0.978 X$, there is a positive influence on Employee Performance. It is necessary to prove by testing the hypothesis of the variable Compensation for Employee Performance obtained a calculated t value of $= 9.332 > \text{the table t value at } (53) \text{ of } = 1.670$ then H_0 rejected and H_a accepted means having evidence, that the Provision of Compensation for Employee Performance has a significant effect. While the results of the analysis there is a positive influence between the variables of Compensation on Employee Performance obtained a value of 0.788 so that it can be concluded that the influence is strong or the value of the Coefficient of Determination (KD) is: 62.2%. So the level of influence between the variable Compensation on Employee Performance of 62.2% and the remaining 37.8% was influenced by other factors that were not observed by the author as a whole.

Keywords: Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan aktivitas usaha atau bisnis yang dalam pelaksanaannya diwujudkan dalam suatu kegiatan dalam bentuk organisasi, dimana peran dari organisasi adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Karena sumber daya manusia dalam organisasi pada hakikatnya adalah pegawai atau manusia, sedangkan faktor-faktor lain seperti alat-alat produksi dan teknologi merupakan fasilitas pendukung. Salah satu cara yang efektif yang diterapkan suatu organisasi adalah meningkatkan motivasi kerja dengan didukung pemberian kompensasi yang sesuai keinginan kerja pegawai dalam menjalankan standar operasional yang ditetapkan organisasi. Dengan pengertian yang hakiki bahwa Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas penghargaan atas ketaatan dan secara konsisten mampu melaksanakan tugas, kewajiban, dan

tanggungjawab yang dibebankan oleh organisasi kepada pegawai dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai didahului dengan kajian dan analisa yang bersifat terpadu dengan menetapkan kebijakan tertulis untuk membuat semua keputusan pemberian kompensasi bersifat legal dan selaras dengan itu maka organisasi mendapatkan atau memperoleh manfaat secara maksimal atas pemberdayaan sumber daya manusia yang mereka miliki oleh suatu organisasi. Bagi suatu organisasi aspek dari pemberian kompensasi merupakan salah faktor dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan, dan pada umumnya pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk berbentuk finansial maupun nonfinansial. Dengan adanya kompensasi yang sepadan dimaksudkan agar terjadinya sinergitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi dengan organisasi secara umum

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Terjadinya peningkatan atas kinerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan konsep pengendalian yang mensyaratkan bahwa secara terus menerus organisasi perlu melakukan pemantauan kinerja pegawai untuk secara disiplin mematuhi dan memenuhi semua kriteria yang menjadi tanggungjawab pegawai, untuk mencapai kinerja yang optimal dengan pencapaian minimal sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati antara organisasi dengan pegawai. Karena berdasarkan pengamatan dan unjuk kerja yang diberikan oleh pegawai belum menunjukkan kinerja yang standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja sampai batasan yang optimal yang dapat diberikan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi, dan untuk meningkatkan kinerja dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan unjuk kerja yang diberikan oleh pegawai, perlu juga didukung sepenuhnya oleh organisasi dengan memberikan dorongan, bimbingan dan teladan dari Dinas Perhubungan Kota Bogor kepada semua pegawai dalam lingkup organisasi yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Perhubungan Kota Bogor.

TINJAUAN TEORITIS

Untuk menilai dan mengkaji adanya relevansi antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja pegawai, maka diperlukan adanya rujukan dari pendapat para ahli yang memiliki kompetensi yang memberikan definisi yang telah diuji kebenarannya dan diterima pendapat tersebut secara umum oleh masyarakat keilmuan dan praktisi. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Beberapa pendapat ahli yang memberikan definisi tentang kompensasi diantaranya:

1. Yani tahun 2014 (dalam Widodo, 2016:155) mengemukakan pengertian bahwa: "Kompensasi adalah penghargaan atau atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan dan kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan"
2. Werther dan Davis (dalam Priansa, 2017:84) mengemukakan pengertian bahwa : "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai/pegawai sebagai penukar atas

kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik".

3. Hasibuan (2017:119) mengemukakan pendapat bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis".

Sehingga dalam pemberian kompensasi dari pandangan ahli diatas secara umum adalah upaya dari manajemen dalam suatu organisasi untuk dapat menggerakkan pegawai untuk memberikan unjuk kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan guna memberikan dampak yang signifikan kepada pencapaian target perusahaan, sehingga dalam pengertian kompensasi ada ikatan Kerjasama, kepuasan bekerja, rekrutmen yang efektif, pemberdayaan pegawai dengan motivasi tinggi, dan stabilitas jaminan pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai menurut Sutrisno Hadi (2015:195) tentang "Sistem Pembayaran Kompensasi Yang Umum Diterapkan", mempunyai karakteristik antara lain t5adanya pemberian dengan sistem waktu, sistem hasil, sistem Borongan. Dalam proses pemberian kompensasi sangat ditentukan oleh faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan keuangan perusahaan, interkasi dengan Serikat Pekerja,

Setiap adanya pemberian balas jasa diluar gaji/upah yang diterima oleh pegawai, akan sangat ditentukan adanya tolok ukur kinerja yang menjadi acuan dalam penetapan besar dan jumlah dari kompensasi, dan untuk memperoleh pemahaman terkait dengan kinerja maka diberikan oleh para ahli definisi tentang kinerja diantaranya:

1. Komarudin, (2018:2), mengemukakan pendapat bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing--masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika".

2. Hasibuan Malayu, SP., (2016:94) mengemukakan pengertian bahwa: “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.
3. Pabundu Tika (2016:121-122) mengemukakan bahwa: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.”
4. R. Afandi (2018:83) bahwa :”Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Sehingga secara umum dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa faktor kinerja sangat berkaitan erat dengan hasil kerja atau unjuk kerja yang diberikan pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi usaha, yang bekerja sesuai dengan pemenuhan standar kerja yang baku dan dilakukan oleh semua individu yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh pegawai, dan dilaksanakan secara mandiri maupun kelompok yang diselenggarakan dengan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut, sehingga dengan parameter yang terukur maka tingkat pencapaian kinerja diatas target, sesuai target dan dibawah target akan dapat diukur dan dinilai secara obyektif dan transparan, sehingga setiap individu dapat mengetahui tingkat pencapaian kinerja yang telah ditetapkan untuk masing masing individu.

Dan untuk memastikan adanya pengaruh tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tercapai dan tidak tercapai, dikaitkan dengan pemberian kompensasi perlu dilakukan penelitian dan kajian lebih lanjut dalam pembahasan “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor”

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan kajian dalam penelitian untuk membuktikan adanya relevansi antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai, perlu didukung dengan metode penelitian yang menjadi dasar yang kuat untuk memastikan pembuktian antara variabel yang satu berkaitan erat dengan variabel yang lain terkait, memerlukan adanya bagaimana penelitian direncanakan dan diformulasikan dengan berbagai teknik pendekatan penelitian, dan sesuai dengan pendapat dari Ibnu Hadjar (2015 : 102) memberikan definisi bahwa: “Desain penelitian adalah penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana peneliti akan bekerja dengan angka-angka sebagai perwujudan gejala yang diamati”.

Tujuan metode deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode kuantitatif bertujuan untuk membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antara variabel yang terlibat didalamnya. Sehingga variabel yang dikumpulkan dan tersedia dalam penelitian akan menjadi obyek penelitian sejalan dengan pendapat dari Sutrisno Hadi (2015:91). Dan penggunaan variabel Pemberian Kompensasi dengan penggunaan pengukuran instrument berupa kuesioner dengan 5 (lima) pilihan jawaban dengan pemberian nilai skor yakni : skor 1 jika pernyataan sangat tidak setuju, skor 2 jika pernyataan tidak setuju , skor 3 jika pernyataan ragu-ragu, skor 4 jika pernyataan setuju skor 4 dan skor 5 jika pernyataan sangat setuju.

Penyusunan kuesioner dalam bentuk 10 butir pertanyaan terkait dengan Pemberian Kompensasi dengan indikatornya mencakup :

- a. Finansial terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Komisi, Bonus,
- b. Non financial mencakup adanya Rekan kerja yang kooperatif, Fasilitas yang memadai serta pekerjaan yang sesuai, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.

Demikian juga dengan variabel Kinerja Pegawai dengan mempergunakan skor yang diperoleh dari hasil pengukuran instrument yang sama dengan kuesioner yang disusun berdasarkan Indikator meliputi Gaji yang diterima pegawai, Tunjangan

bulanan, Fasilitas memadai, Bekerjasama sesama pegawai, Kerja yang menyenangkan, Rasa ikut memiliki, Disiplin waktu kerja, Asuransi setiap pegawai, Intrinsik serta Ekstrinsik, dan pemberian skor dilakukan secara konsisten sama dengan pernyataan dan skor pada variabel Pemberian Kompensasi.

Untuk menguji penelitian yang dilakukan maka penentuan besaran obyek yang akan dilakukan pengolahan data dengan cara menetapkan populasi dari obyek yang diteliti yakni jumlah keseluruhan orang dalam kegiatan yang akan diteliti. menurut Sugiyono (2018 : 57) bahwa : “Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, dengan jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari 118 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor, dalam berbagai jabatan dan kedudukan. Maka perlu ditetapkan sampel dalam populasi yang ada dilakukan dengan cara teknik teknik *Random Sampling (secara acak)*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel mempergunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2015 : 78) , yaitu :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Error (%) yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi dengan penetapan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 10%

Dengan mempergunakan rumus untuk *random sampling* mempergunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,10)^2}$$

$n = 54,128$ di bulatkan menjadi 55 orang sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai

Untuk dapat mengetahui Valid dan Reliabel dari variabel Pemberian Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Bogor, dengan mempergunakan pengujian :

a. Validitas Instrumen

Uji validitas (Validitas isi) penulis akan mengkonsultasikan instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Adapun rumus korelasi *product moment* menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 146) digunakan untuk memperoleh nilai r_{hitung} atau validitas dengan formula sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

N = Jumlah Sampel (10) orang.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24 for Windows*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Adapun rumus Alpha menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 171) untuk memperoleh nilai reliabilitas dengan formula sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_t^2 - p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Jumlah Item dalam Instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada Item 1

q_i = $1 - p_i$

S_t^2 = Varians total.

c. Uji Normalitas

Dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni : Pemberian Kompensasi serta Kinerja Pegawai berdistribusi normal, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018 : 226) “Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal”. Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat (X^2), sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \right)$$

Dimana :

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan.

Selanjutnya nilai “Chi Kuadrat” hitung ini dikonsultasikan dengan nilai “Chi Kuadrat” tabel dengan derajat kebebasan (df) = $k-1$ dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Distribusi data akan dikatakan normal apabila X^2_{hitung} lebih kecil dari X^2_{tabel} . Hal ini juga berarti nilai-nilai yang diobservasi tidak menyimpang secara signifikan dari frekuensi harapan.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara dua variabel atau lebih dengan asumsi bahasan sebuah variabel mungkin dipengaruhi oleh variabel lain, Untuk menghitung pengaruh antara variabel-variabel yang dihubungkan, maka dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien

korelasi. Rumus korelasi *product moment* menurut Suharsimi Arikunto, (2015 : 146) untuk mencari nilai r_{hitung} atau validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X (kompensasi)

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y (kerja pegawai)

N = Jumlah Sampel 55 orang.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Pada dasarnya nilai (r) dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Dengan demikian ada tiga (3) kemungkinan hasil yang diperoleh menurut J. Supranto, (2011 : 79) antara lain :

- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 berarti kedua variabel tidak mempunyai pengaruh.
- Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat atau positif.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, perlu diketahui nilai koefisien determinasi r^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari r^2 untuk mengukur besarnya prosentase dari variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dapat di cari dengan koefisien determinasi (KD) dengan rumus : **KD = $r^2 \times 100\%$**

f. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono, (2018 : 211) Analisis Regresi Sederhana menggunakan rumus persamaan regresinya $Y = a + bx$, dimana rumus komponen a dan b

$$a = \frac{Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

g. Uji Signifikan (Uji t)

Untuk mengetahui hasil penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai”, dimana Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

Dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = ($n-2$) = 55 jadi ($55 - 2 = 53$ untuk diuji, maka nilai t_{tabel} 1,670 sedangkan nilai t_{hitung} adalah dapat dicari.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor yang berkaitan dengan variabel Pemberian Kompensasi (X), dan variabel Kinerja Pegawai (Y), kepada 55 orang pegawai sebagai responden yang dijadikan sampel dalam penelitian, dimana semua hasil dari jawaban yang diajukan kepada responden dirangkum dan diolah dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24 for Windows dengan mempergunakan variable X sebagai pemberian kompensasi dan variable Y sebagai kinerja pegawai.

Untuk dapat mengetahui hasil analisis data dari variabel Pemberian Kompensasi (X) dengan data original dengan sampel berjumlah 10 *Try Out* ($N=10$) atas 10 pertanyaan yang diajukan diperoleh Item-Total Statistics:

Description	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.3000	51.789	.834	.950
Pernyataan 2	32.5000	49.389	.839	.951
Pernyataan 3	31.9000	53.878	.921	.948
Pernyataan 4	32.1000	54.100	.795	.952
Pernyataan 5	31.9000	56.322	.680	.956
Pernyataan 6	32.1000	53.656	.835	.951
Pernyataan 7	32.3000	51.789	.834	.950
Pernyataan 8	32.7000	50.011	.765	.955
Pernyataan 9	32.5000	49.389	.839	.951
Pernyataan 10	31.9000	53.878	.921	.948

Sumber : Data diolah

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Pemberian Kompensasi (X) dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.666) maka variabel Pemberian Kompensasi (X) dapat dinyatakan valid 100%. Uji

Reliabilitas variabel Pemberian Kompensasi (X) dengan nilai r_{tabel} 0.666, sedangkan nilai Alpha sebesar 0.956 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0.956 > 0.666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Pemberian Kompensasi (X) adalah Reliabel

Sedangkan untuk Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan sampel berjumlah 10 *Try Out* ($N=10$) diperoleh Item Total Statistics

Description	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	38.1000	69.211	.800	.956
Pernyataan 2	38.6000	72.933	.788	.971
Pernyataan 3	37.9000	70.322	.870	.954
Pernyataan 4	37.9000	69.656	.808	.956
Pernyataan 5	38.2000	66.178	.854	.955
Pernyataan 6	38.0000	68.667	.896	.953
Pernyataan 7	37.7000	68.456	.974	.950
Pernyataan 8	38.0000	66.667	.923	.951
Pernyataan 9	37.7000	71.567	.764	.958
Pernyataan 10	37.7000	68.456	.974	.950

Sumber : Data diolah

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas Kinerja Pegawai (Y) oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0.666, sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%.

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Nilai r_{tabel} 0.666, sedangkan nilai Alpha 0.960 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0.960 > 0.666$ maka instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y), dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan *Chi kuadrat* (X) dengan Test Statistics pada tabel berikut:

Description	Pemberian Kompensasi (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Chi-Square	16.909 ^a	13.000 ^b
df	18	14
Asymp. Sig.	.847	.914

Catatan:

- a. 19 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5.
The minimum expected cell frequency is 2.9.
- b. 15 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5.
The minimum expected cell frequency is 3.7.

Sumber : Data diolah

Hasil uji normalitas variabel Pemberian Kompensasi (X), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 16,909, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 18 adalah sebesar

28,869, dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Pemberian Kompensasi (X) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan. Pada uji normalitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 13,000, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 14 adalah sebesar 23,685, dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen (Pemberian Kompensasi X) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Y), pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.615	4.20364

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah

Dari perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.30 nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,788 dan *R Square* sebesar 0,622 atau 62,2%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh kuat. Dan jika dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan R 0,788 diperoleh angka sebesar 62,2%, dapat dikatakan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) mempunyai pengaruh sebesar 62,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 37,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen diantaranya variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut:

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.914	3.814		1.288	.203
	Pemberian Kompensasi (X)	.978	.105	.788	9.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah

Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya dengan memasukkan rumus diperoleh hasil persamaan $Y = 4,914 + 0,978 X$, dengan penjelasan :

- Nilai konstanta intersep sebesar 4,914 menyatakan bahwa jika variabel Pemberian Kompensasi (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 4,914.
- Nilai koefisien regresi Pemberian Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,978. Hal ini berarti jika Pemberian Kompensasi (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,978 dengan asumsi Pemberian Kompensasi (X) dianggap konstan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Pemberian Kompensasi (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dilakukan pengujian hipotesis antara variabel Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing pada tabel berikut :

Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Pemberian Kompensasi (X)	0,978	0,105	9,332	1,670

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, terbukti bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf nyata. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Dengan melihat tingkat signifikansi dan t_{hitung} sebesar 9,332 > 1,670 maka tingkat pengaruhnya signifikan H_0 ditolak dan H_a di terima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis terkait dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisa regresi linear bahwa ternyata variabel Pemberian Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai diperoleh nilai $Y = 4,914 + 0,978 X$, ada pengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai dilakukan pembuktian dengan dilakukannya uji hipotesis variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 9,332 > nilai t_{tabel} pada (53) sebesar = 1,670 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan.

- b. Sedangkan hasil analisa terdapat pengaruh positif antara variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar 0,788 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 62,2%. Jadi tingkat pengaruh antara variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62,2% dan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi faktor lainnya yang belum dikaji lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Peningkatan Kinerja Prajurit*, Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta. 2015.
- Arif Yusup Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2015.
- Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta. 2017.
- Edwin B. Flipppo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta. 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2016.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta 2015.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung. 2015.
- Jonathan, Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*:. Badan Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. 2016.
- J. Supranto, *“Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- Komarudin, 2018, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung. 2016.
- Moeharto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2016.
- Pabundu Tika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2016.
- Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Badan Penerbit Alfabeta Bandung. 2017
- R. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta. 2018.
- Robbins Stephen, *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi*”, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta. 2017.
- Rutoto Sabar, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus Jawa Tengah Semarang. 2016.
- Sahroni, *Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Bank Umum Syariah Berdasarkan Islamic Social Reporting Index (Indeks ISR)*. Vol. 4, No. 1. 2017.
- Santoso, Singih, *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo. 2016.
- Sinambela, *Kinerja Pegawai Non PNS : Teori Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2016.
- Sonny Harsono, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung. 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung. 2018.
- Supomo dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya. 2018.
- Sutrisno Hadi, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit, BPEE, Yogyakarta. 2015.
- Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2 Hal.3:172–185.ISSN2355 - 5408, ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id. 2018

- Widodo Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung, 2016.
- Abadylla Harun Islami (2015) “*Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember)*” Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Jurnal
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong (2015). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA,3 (2): 639-649
- Hasrudy. Tanjung, (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 15 (01) : 29
- Ni Kadek Ira, Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Non PNS*. E-Jurnal Manajemen 8 (1) : 7203
