

## Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

# Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

Swit Tri Putri Nazara\*, Fatolosa Hulu, Idarni Harefa, Serniati Zebua

### Author Affiliation

Department of Management  
Universitas Nias

\*Corresponding author e-mail:  
[switriputri.040984977@gmail.com](mailto:switriputri.040984977@gmail.com)

### Article Information

Received: November 17, 2024  
Revised: November 29, 2024  
Accepted: November 30, 2024

### Keywords

compensation, employee  
performance, work motivation,  
equity, allowance, administration,  
public service

### Abstract

This study aims to thoroughly examine the influence of compensation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of North Nias Regency. Optimal performance is crucial for the delivery of efficient, accurate, and timely administrative services, particularly in providing public services such as identity cards, birth certificates, and other essential documents. The research adopts a quantitative approach based on positivist philosophy, employing a total sampling method that includes all 48 employees. Data were gathered through validated and reliable questionnaires and analyzed using simple linear regression to test the impact of compensation on employee performance. The findings reveal that compensation has a significant and positive effect on performance, with a regression coefficient of 1.219. This underscores the importance of a fair and adequate compensation system in boosting work motivation, reducing turnover risk, and enhancing public service quality. The study's implications highlight the necessity of improving the compensation system by addressing fairness and employee welfare to foster a more productive work environment.

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro

This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Kinerja yang optimal menjadi krusial bagi pelayanan administrasi kependudukan yang cepat, efisien, dan akurat, terutama dalam memberikan layanan publik seperti pembuatan kartu identitas, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis filsafat positivisme dengan metode total sampling, melibatkan seluruh pegawai yang berjumlah 48 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,219. Hal ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja, menurunkan potensi turnover, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perbaikan sistem kompensasi yang mempertimbangkan aspek keadilan dan kesejahteraan menjadi faktor kunci.

**Kata kunci:** keadilan, kinerja, kompensasi, motivasi kerja, pelayanan publik

### Pendahuluan

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat berlangsung dengan cepat,

efisien, dan akurat. Pelayanan administrasi kependudukan, termasuk pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), akta kelahiran, kartu keluarga, dan dokumen penting lainnya, merupakan layanan yang memiliki dampak langsung terhadap kehidupan masyarakat sehari-hari. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang tinggi menjadi kebutuhan mendesak yang perlu didukung oleh berbagai kebijakan, salah satunya adalah kebijakan kompensasi.

Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas kerja lainnya, memainkan peran penting dalam menentukan motivasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, Robbins & Judge (2023) juga menyebutkan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat memperkuat kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya memberikan penghargaan material tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan pengakuan yang penting bagi pegawai.

Namun, dalam realitasnya, sistem kompensasi di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, seringkali masih menghadapi berbagai permasalahan. Beberapa pegawai melaporkan bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini diperparah dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat, baik dalam hal volume pekerjaan maupun kualitas layanan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), motivasi kerja yang rendah akibat ketidakpuasan kompensasi dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Di samping itu, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2019) menemukan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai hingga 20%, karena memberikan dorongan motivasi dan rasa penghargaan. Lebih

lanjut, Mathis et al. (2016) menekankan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat mencegah terjadinya turnover, meningkatkan loyalitas pegawai, dan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

Di Kabupaten Nias Utara, pemerintah daerah terus berupaya memperbaiki sistem pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai kebijakan. Sejak 2023, aplikasi E-Kinerja telah diimplementasikan untuk memantau kinerja ASN secara lebih terukur dan transparan. Kebijakan ini diatur dalam Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 43 Tahun 2021 tentang Nilai Dasar dan Pedoman Perilaku ASN, serta Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 9 Tahun 2023 yang mengatur tambahan penghasilan bagi ASN. Aplikasi E-Kinerja ini memfasilitasi pencatatan kinerja harian ASN dan memudahkan pejabat penilai dalam memantau beban kerja serta kinerja individu.

Namun, meskipun telah dilakukan transformasi teknologi dalam sistem pengelolaan kinerja, optimalisasi kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan observasi awal, masyarakat masih mengeluhkan lambannya proses pelayanan administrasi kependudukan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Bahkan, sering kali pemotongan tunjangan dilakukan meskipun pegawai telah bekerja melebihi tanggung jawab utama mereka, terutama dalam memenuhi tuntutan pelayanan masyarakat yang terus meningkat.

Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan tersebut dan menjadi dasar bagi para pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih adil dan efektif. Dengan rekomendasi yang dihasilkan, diharapkan kualitas pelayanan publik dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

## Kajian Pustaka

### *Kompensasi*

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, seperti gaji dan bonus, serta kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan rasa aman dalam pekerjaan. Sementara itu, Mondy & Martocchio (2016) menegaskan bahwa kompensasi yang efektif harus mencerminkan keadilan internal dan eksternal untuk memastikan kepuasan karyawan.

Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi: (1) Kompensasi Finansial Langsung, seperti gaji, bonus, dan insentif tunai; (2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung, termasuk tunjangan kesehatan, asuransi, dan program pensiun; dan (3) Kompensasi Non-Finansial, misalnya lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi, dan fleksibilitas kerja (Handoko, 2017; Mendrofa et al., 2023). Menurut Valentine et al. (2019) dan Mathis et al. (2016), pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover.

Menurut Adams (2005) dan Vroom (dalam Jambak et al., 2023), keadilan kompensasi dan harapan terhadap penghargaan yang sesuai menjadi pendorong utama motivasi dan kinerja. Gibson et al. (2011) menambahkan bahwa keadilan yang dirasakan karyawan dalam sistem kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja, karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

Berdasarkan pandangan Skinner (2012), Teori Penguatan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan atau penguatan positif dapat memperkuat perilaku kerja yang diinginkan. Pemberian kompensasi yang efektif mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Ivancevich (2010) mendukung gagasan ini dengan menyatakan bahwa penguatan melalui kompensasi dapat digunakan untuk memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas, menunjukkan bahwa pendekatan berbasis penghargaan dapat sangat berpengaruh dalam manajemen kinerja.

### *Kompensasi dan Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merujuk pada keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan

bagi organisasi. Robbins & Judge (2023) menyebutkan bahwa kompensasi memegang peran penting dalam membangkitkan motivasi karyawan. Herzberg (dalam Jambak et al., 2023) dalam *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor ekstrinsik yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak sepenuhnya memotivasi karyawan. Namun, dengan kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, karyawan cenderung lebih termotivasi dan puas. Menurut McClelland (1987), kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Sistem kompensasi yang tepat dapat memenuhi kebutuhan ini dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

### *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Waruwu et al., 2023). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. As'ad (2008) menjelaskan bahwa kinerja yang optimal hanya dapat dicapai ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki insentif yang cukup untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan kinerja dapat diukur dengan indikator seperti (1) Kuantitas dan Kualitas Kerja: Seberapa banyak dan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan; (2) Efisiensi Waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; dan (3) Kedisiplinan: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi (Gomes, 2021).

Studi empiris telah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian Arifudin (2019) menunjukkan bahwa kompensasi signifikan meningkatkan kinerja karyawan hingga 89,2%. Syafitri & Andri (2023) menemukan bahwa kompensasi meningkatkan semangat kerja, yang kemudian mendorong produktivitas secara positif. Sementara itu, Mas'ud (2024) menemukan kompensasi berpengaruh positif pada loyalitas karyawan, tetapi efek ini menjadi tidak signifikan saat dimediasi komitmen organisasional, sementara motivasi tetap berpengaruh signifikan pada loyalitas.

Manajemen di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu merancang sistem

kompensasi yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Sistem kompensasi harus dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan keadilan, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja yang lebih baik. Robbins & Coulter (2021) menyarankan bahwa organisasi harus mengukur efektivitas kompensasi secara berkala untuk memastikan keberlanjutan kinerja karyawan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Pendekatan kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan mengutamakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Seluruh pegawai di instansi tersebut, yang berjumlah 48 orang, dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh, yang sesuai untuk populasi berjumlah kurang dari 100 (Riduwan, 2023).

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu kompensasi, dan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator variabel dan telah melalui proses uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan keandalan dan ketepatan pengukuran (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data juga mencakup observasi langsung untuk melengkapi data kuantitatif dan mendokumentasikan informasi yang relevan (Sugiyono, 2019).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan perangkat lunak SPSS. Proses analisis data mencakup beberapa pengujian statistik, termasuk (1) Uji validitas dan reliabilitas, untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel dengan akurat (Arikunto, 2019); (2) Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik (Ghozali, 2016); dan (3) Analisis Regresi Linear Sederhana, yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan  $Y = a + bX$ , di mana Y adalah kinerja pegawai dan X adalah kompensasi (Siregar, 2018). Uji t digunakan untuk menguji

signifikansi pengaruh secara parsial (Sugiyono, 2020).

Penggunaan skala Likert dalam kuesioner membantu mengukur persepsi responden secara sistematis, dengan pilihan respons yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang berlokasi di Desa Lawira Satua, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara, dalam rentang waktu yang ditentukan untuk pengumpulan dan analisis data.

## Hasil/Temuan Penelitian

Pada penelitian ini, responden terdiri dari 48 pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Sebanyak 66,66% responden berjenis kelamin laki-laki dan 33,34% perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun (30 orang), sedangkan lainnya berusia 36-45 tahun (12 orang) dan 45-60 tahun (6 orang). Untuk pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah lulusan S-1 (35 orang), diikuti oleh SMA/ sederajat (10 orang), dan S-2 (3 orang).

Penelitian menggunakan angket yang terdiri dari 6 butir soal untuk variabel kompensasi (X) dan 8 butir untuk kinerja pegawai (Y), yang telah diisi lengkap oleh seluruh responden. Rekapitulasi menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi, rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada pilihan "sangat setuju" (SS) sebesar 2,350 dan "setuju" (S) sebesar 2,100. Pada variabel kinerja, rata-rata pilihan tertinggi juga pada alternatif "setuju" (3,025) dan "sangat setuju" (2,900). Hasil ini mengindikasikan persepsi positif dari responden terhadap kompensasi dan kinerja yang mereka nilai.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan pengukuran. Seluruh responden, sebanyak 48 orang, terlibat dalam uji ini. Data jawaban ditabulasikan dan dianalisis menggunakan SPSS untuk mengevaluasi validitas setiap item soal, dari nomor satu hingga enam, pada variabel X.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Uji validitas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa semua item (X<sub>1</sub> hingga X<sub>6</sub>) memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total. Hal ini berarti bahwa semua item valid dan sesuai untuk mengukur variabel X. Korelasi yang kuat antara item-item tersebut dengan Total\_X menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam merepresentasikan variabel secara keseluruhan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Kesimpulan dari hasil uji validitas untuk variabel Y menunjukkan bahwa semua item (Y<sub>1</sub> hingga Y<sub>8</sub>) memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total (Total\_Y). Korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 dan 0,05 mengindikasikan bahwa semua item valid dan cukup baik untuk digunakan dalam mengukur variabel Y. Korelasi terkuat terlihat antara Y<sub>6</sub> dan Total\_Y (r = 0,774, p < 0,01), menunjukkan kontribusi yang sangat besar, diikuti oleh Y<sub>4</sub> (r = 0,759, p < 0,01) dan Y<sub>8</sub> (r = 0,663, p < 0,01), menandakan bahwa item-item ini sangat representatif terhadap variabel Y secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan konsistensi kuesioner yang digunakan dalam mengukur pengaruh variabel. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.457**	.333*	.289*	.316*	.406**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.001	.021	.047	.029	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.457**	1	.253	.201	.364*	.234	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001		.083	.172	.011	.110	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.333*	.253	1	.545**	.529**	.341*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.021	.083		.000	.000	.018	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.289*	.201	.545**	1	.324*	.434**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.047	.172	.000		.025	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48

X5	Pearson Correlation	.316*	.364*	.529**	.324*	1	.249	.676**	
	Sig. (2-tailed)	.029	.011	.000	.025		.088	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	
X6	Pearson Correlation	.406**	.234	.341*	.434**	.249	1	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.110	.018	.002	.088		.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	
Total_X	Pearson Correlation	.690**	.616**	.732**	.683**	.676**	.670**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X (Kompensasi) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,764, yang berarti variabel X dinyatakan reliabel karena melebihi ambang batas 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

		Correlations								Total_Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.318*	.228	.466**	.241	.466**	.181	.284	.592**
	Sig. (2-tailed)		.028	.119	.001	.099	.001	.217	.051	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.318*	1	.205	.432**	.305*	.456**	.410*	.314	.649**
	Sig. (2-tailed)	.028		.162	.002	.035	.001	.004	.030	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.228	.205	1	.473**	.370**	.446**	.258	.530**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.119	.162		.001	.010	.001	.076	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.466**	.432**	.473**	1	.339*	.624**	.418**	.318*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001		.018	.000	.003	.028	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.241	.305*	.370**	.339*	1	.392**	.486**	.301*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.099	.035	.010	.018		.006	.000	.037	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.466**	.456**	.446**	.624**	.392**	1	.307*	.430**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.006		.034	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.181	.410*	.258	.418**	.486**	.307*	1	.291*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.217	.004	.076	.003	.000	.034		.045	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	.284	.314*	.530**	.318*	.301*	.430**	.291*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.051	.030	.000	.028	.037	.002	.045		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_Y	Pearson Correlation	.592**	.649**	.655**	.759**	.636**	.774**	.617**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,823, sehingga variabel Y juga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel independen dan dependen adalah normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa normalitas, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76235962

Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.059
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal.

*Uji Autokorelasi*

Uji autokorelasi dilakukan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi antara kesalahan pada satu periode dengan periode sebelumnya menggunakan Run Test.

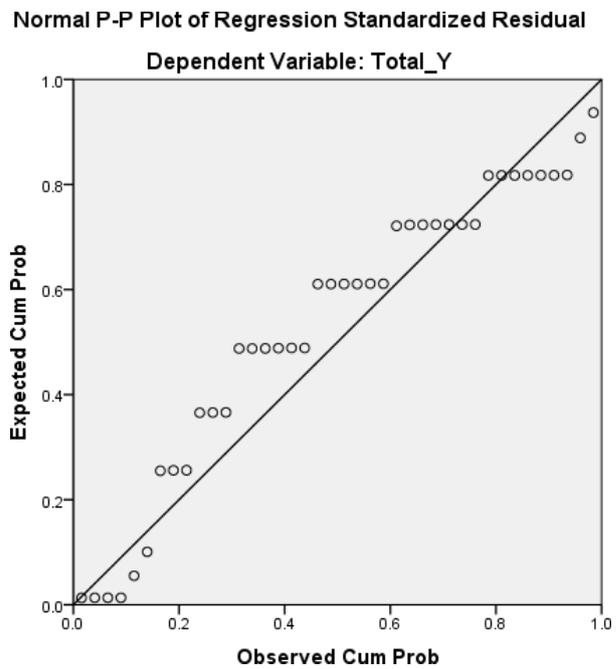
Tabel 5. Hasil Uji Auto Korelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.08475
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	24
Total Cases	48
Number of Runs	20
Z	-1.313
Asymp. Sig. (2-tailed)	.189
a. Median	

Nilai signifikansi 0,189 > 0,05 menunjukkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

*Uji Heteroskedastisitas*

Menggunakan Scatter Plot. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan penyebaran acak, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatter Plot

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk memvalidasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasilnya adalah:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.866	1.781

a. Predictors: (Constant), Total\_X

Nilai R Square sebesar 0,869 mengindikasikan bahwa kompensasi (X) menjelaskan 86,9% variasi kinerja pegawai (Y).

Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi untuk hubungan antara kompensasi (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.866	1.781

a. Predictors: (Constant), Total\_X

**Persamaan regresi:**

Kompensasi = 2.590 + 1.219 Kinerja Pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi sebesar 1 poin meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,219.

## Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan uji: Jika sig. < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	2.590	1.703		1.521	.135
Total_X	1.219	.070	.932	17.456	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis, di mana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Temuan ini mendukung teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja pegawai dengan memperkuat motivasi mereka.

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana, persamaan regresi **Kinerja Pegawai = 2,590 + 1,219 x Kompensasi** menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 1,219 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu poin berbanding lurus dengan peningkatan kinerja sebesar 1,219. Artinya, kompensasi menjadi faktor signifikan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya kompensasi dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian oleh Meirizki & Insiatiningsih (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (4,129) yang lebih besar dari t tabel (2,00958). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Solihah (2020) yang menunjukkan korelasi positif antara kompensasi dan kinerja pada pekerja non-PNS di Bandung.

Sementara itu, Siswayani (2021) menemukan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan kontribusi sebesar 57,6%. Sisa 42,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang layak, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara kolektif meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan-temuan ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak memberikan rasa aman dan penghargaan kepada pegawai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penelitian ini mempertegas hasil studi Wirawan (2012), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berbasis kinerja mendorong pegawai untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik untuk mengukur variabel kompensasi dan kinerja pegawai. Semua item dalam kuesioner memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total, yang berarti data yang dikumpulkan dapat dipercaya. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi adalah 0,764, sedangkan untuk kinerja pegawai adalah 0,823, keduanya melebihi ambang batas 0,6, menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten.

Pengujian asumsi klasik memastikan bahwa model regresi stabil dan bebas dari masalah statistik. Hasil uji normalitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas semuanya memenuhi kriteria, sehingga model dapat diandalkan. Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi data yang normal (Asymp. Sig. = 0,200 > 0,05), uji autokorelasi dengan Run Test menunjukkan tidak adanya autokorelasi (Sign. = 0,189 > 0,05), dan hasil

Scatter Plot menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai alat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Memberikan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong hasil kerja yang lebih baik. Bagi manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, hasil ini menjadi dasar untuk memperbaiki kebijakan kompensasi yang lebih efektif.

Penelitian ini menyoroti pentingnya keadilan kompensasi sebagai elemen motivasi yang mendukung kinerja, menguatkan teori ekuitas (Adams, 2005). Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja, mendukung literatur yang ada, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas melalui kebijakan kompensasi yang optimal.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang adil dan memadai akan mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Dengan menggunakan analisis regresi linear, ditemukan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja dengan hubungan positif dan signifikan, menguatkan teori motivasi yang menyatakan bahwa insentif material dan non-material dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini teruji dengan baik, menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup akurat untuk menggambarkan hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja pegawai. Selain itu, pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan stabil.

Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara memperhatikan aspek

keadilan dan kelayakan dalam sistem kompensasi mereka. Kebijakan kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan memperbaiki kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

## Implikasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai. Kebijakan kompensasi yang dirancang dengan baik tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat loyalitas pegawai dan mengurangi potensi *turnover*. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pembuat kebijakan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk mempertimbangkan aspek keadilan dan kelayakan kompensasi. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik dapat meningkat, memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Penelitian merekomendasikan implementasi tambahan kompensasi berbasis kinerja dan transparansi melalui aplikasi E-Kinerja. Hal ini mencakup revisi tunjangan berbasis output dan pemberian insentif khusus untuk tugas tambahan yang berkaitan dengan peningkatan layanan publik.

Kebijakan ini sebaiknya didukung pelatihan untuk memaksimalkan penggunaan aplikasi E-Kinerja dan mendorong partisipasi pegawai dalam proses evaluasi kompensasi.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, data yang dikumpulkan berasal dari sampel yang terbatas, yaitu hanya dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, sehingga temuan mungkin tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain atau wilayah yang berbeda. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mungkin tidak sepenuhnya menangkap aspek-aspek kualitatif yang mendalam terkait persepsi dan pengalaman pegawai mengenai kompensasi. Ketiga, faktor-

faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini. Keterbatasan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperluas cakupan analisis dan mempertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif.

## Referensi

- Adams, J. S. (2005). *Equity Theory*. In *Organizational Behavior 1* (1st ed.). Routledge.
- Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri* (4th ed.). Liberty.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw Hill.
- Gomes, F. C. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 121–134. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.269>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2.715>
- Mendrofa, Y. F. J., Lase, D., Waruwu, S., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 11–21. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.5>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Riduwan. (2023). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Siregar, S. (2018). *Statistika Deskriptif*. Rajawali Pers.
- Skinner, B. F. (2012). *Science And Human Behavior* (Kindle). Free Press.
- Solihah, S. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.
- Syafitri, W., & Andri, S. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *ECo-Buss*, 6(1), 229–237.

<https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.740>

- Valentine, S. R., Meglich, P., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.