

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN**

**Rahmadi,<sup>1</sup> Iin Susanti Lubis<sup>2</sup>, Yuni Susanti,<sup>3</sup> Dedi Kuswandi,<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara  
Email: Rahmadi11@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation and motivation indirectly on employee performance through job satisfaction at the Tanjungbalai City Education Office. Collecting data in this study using quantitative methods. The sample in this study were all employees at the Tanjungbalai City Education Office, totaling 48 people. The data analysis technique in this research is Intervening. The results of this study indicate that partially compensation has a positive but insignificant effect on employee performance, either indirectly through job satisfaction.

**Keywords:** Influence, Compensation, Employee Performance, Education Office

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, yang jumlah 48 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai

pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah.

Suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) Tahun 2019.

Table 1.

Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai Tahun 2019

No	Unsur-unsur	Tahun 2019	
		Persentase	Keterangan
1	Kesetiaan	85	Baik
2	Preatasi Kerja	71	Cukup

3	Tanggung Jawab	72	Cukup
4	Ketaatan	75	Cukup
5	Kejujuran	80	Baik
6	Kerjasama	72	Cukup
7	Prakarsa	75	Cukup
8	Kepemimpinan	85	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>76,88%</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai -2021

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan tahun 2021 memiliki nilai yang masih dibawah target yang telah ditentukan. pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, terutama unsur prestasi kerja, prakarsa, kerjasama dan tanggungjawab memiliki nilai yang kurang baik. Sehingga rata-rata pencapaian penilaian pada tahun 2019 hanya mencapai 76,88% dengan kategori Cukup.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui populasi dan sampel. Sugiyono (2013: 117) berpendapat bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Begitu juga dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013: 174). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, yang jumlah 48 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Intervening.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari angket yang diberikan kepada 48 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

## Skor Angket Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Tabel 2. Skor Angket Kompensasi

No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		C		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	13	27,1	32	66,7	3	6,2	0	0,0	0	0,0	48	100,0
2	35	72,9	4	8,3	9	18,8	0	0,0	0	0,0	48	100,0
3	26	54,2	22	45,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	48	100,0
4	18	37,5	27	56,3	3	6,2	0	0,0	0	0,0	48	100,0
5	17	35,4	21	43,8	10	20,8	0	0,0	0	0,0	48	100,0
6	41	85,4	3	6,3	4	8,3	0	0,0	0	0,0	48	100,0
7	29	60,4	14	29,2	5	10,4	0	0,0	0	0,0	48	100,0
8	10	20,8	38	79,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	48	100,0
9	23	47,9	7	14,6	18	37,5	0	0,0	0	0,0	48	100,0
10	19	39,6	29	60,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	48	100,0

Sumber: Data Diolah-2019

Dari Tabel 2. Di atas dijelaskan bahwa:

- Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Keluarga pegawai mendapatkan jaminan kesehatan dari organisasi  
Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (27,1%), setuju 32 orang (66,7%), kurang setuju 3 orang (6,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Pegawai mendapatkan kesempatan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja  
Responden yang menjawab sangat setuju 35 orang (72,9%), setuju 4 orang (8,3%), kurang setuju 9 orang (18,8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti studi tingkat lanjut untuk menambah kemampuannya  
Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (54,2%), setuju 22 orang (45,8%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Insentif yang diberikan membantu meringankan finansial pegawai  
Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (37,5%), setuju 27

- orang (56,3%), kurang setuju 3 orang (6,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 5 Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Organisasi memberikan toleransi waktu untuk pegawai melaksanakan ibadah  
Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (35,4%), setuju 21 orang (43,8%), kurang setuju 10 orang (20,8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 6 Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Pegawai merasa semangat dalam bekerja dengan imbalan yang diterima  
Responden yang menjawab sangat setuju 41 orang (85,4%), setuju 3 orang (6,3%), kurang setuju 4 orang (8,3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 7 Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Setiap pegawai mendapatkan peluang yang sama dalam mendapatkan promosi jabatan  
Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (60,4%), setuju 14 orang (29,2%), kurang setuju 5 orang (10,4%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 8 Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Pegawai merasa aman dengan jaminan kesehatan yang diberikan  
Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (20,8%), setuju 38 orang (79,2%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 9 Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi dalam organisasi  
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (47,9%), setuju 7 orang (14,6%), kurang setuju 18 orang (37,5%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 10 Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Pemberian izin yang bersifat pribadi karena sesuatu hal yang sangat mendesak  
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (39,6%), setuju 29 orang (60,4%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

### **Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan

SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$  untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) sehingga didapat  $r_{table}$ . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )  $> r_{table}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 48 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari:  **$dk = n-2 = 48-2 = 46$** . Nilai  $r$  tabel dengan  $dk = 46$  adalah 0,285. Jadi, jika  $r_{hitung} > 0,285$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

### Hasil Pengujian Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Agar dapat membuktikan bahwa variable kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja, maka kepuasan kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam table sebagai berikut:

Table 3. Hasil Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.332	.303	1.155

a. Predictors: Kompensasi

Table 4. Hasil Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

	.672 <sup>a</sup>	.452	.415	.830	
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.425	4.256		5.034	.000
Kompensasi	.119	.071	.202	1.682	.100
	.078	.080	.137	.980	.333
	.385	.107	.490	3.590	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output SPSS Tabel 3. memberikan nilai *standardized beta* untuk kompensasi sebesar 0,094 dan signifikan pada 0,475 yang berarti kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai *koefisien standardized beta* 0,094 merupakan nilai path atau jalur P<sub>2</sub>. Pada output SPSS Tabel 4. nilai *standardized beta* untuk kompensasi 0,202 dan motivasi 0,137 semuanya signifikan. Nilai *standardized beta* kompensasi 0,202 merupakan nilai jalur path P<sub>1</sub> dan nilai *standardized beta* kepuasan kerja 0,490 merupakan nilai jalur path P<sub>3</sub>. Besarnya nilai  $e_1 = (1 - 0,332)^2 = 0,446$  dan besarnya nilai  $e_2 = (1 - 0,452)^2 = 0,300$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepuasan kerja (sebagai intervening) lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja adalah 0,202 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu nilai P<sub>2</sub> x P<sub>3</sub> (0,094 x 0,490) = 0,046. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja. Hasil hipotesis ini bahwa P<sub>1</sub> > P<sub>2</sub> x P<sub>3</sub> maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Sesuai dengan perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, kompensasi kerja memiliki nilai atau pengaruh yang terbesar terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika pegawai mendapat kompensasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,682 < 2,790$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S (2013). ***Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik***. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*** Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi, Hadari (2018). ***Manajemen Sumber Daya manusia untuk bisnis yang kompetitif***. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Kadar, Nurjaman (2014). ***Manajemen Personalia***. Bandung: Pustaka Setia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2013). ***Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir (2013). ***Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)***. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2011). ***Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.