



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIULAK, KAB. KERINCI**

Fitrina Afianti, Flory Mandaria

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

(Naskah diterima: 1 Januari 2021, disetujui: 30 Januari 2021)

Abstract

This study aims to determine: 1) Is there an effect of compensation and work ability on the performance of Civil Servants at the Head Office of Siulak either partially or simultaneously? 2) How much influence does compensation and work ability have on the performance of Civil Servants at the Head Office of Siulak, either partially or simultaneously?. Based on the results of the study, it shows that: work environment variables have a significant effect on employee performance, work ability variables do not have a significant effect on employee performance, compensation variables and work ability together have a significant effect on employee performance at the Siulak Sub-District Office,

Keywords: Compensation, workability and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pusat Siulak baik secara parsial maupun simultan? 2) Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pusat Siulak, baik secara parsial maupun simultan?. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kantor Kecamatan Siulak,

Kata kunci: Kompensasi, kemampuan kerja dan kinerja

I. PENDAHULUAN

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri

sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melak-

sanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bagan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut husein (2007:67) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung.

Selanjutnya Menurut Winardi (2002), kemampuan adalah sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Kantor Camat Siulak merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Camat yang ditunjuk langsung oleh Bupati. Kantor Camat Siulak mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di-lingkup Kecamatan, dan mempunyai tugas pokok yaitu membantu urusan masyarakat.

Kantor Camat Siulak dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tetapi masih ada masyarakat yang merasa kurang dengan pelayanan pembuatan E-KTP dan surat menyurat bagi masyarakat yang membutuhkan untuk keperluan masyarakat yang kurang cepat dan masih banyak keluhan lain yang dirasakan oleh masyarakat. Namun demikian, hal itu terjadi karena masih sering terjadi penurunan kinerja pegawai. Para masyarakat merasa Kantor Camat Siulak masih kurang dalam melayani masyarakat. Untuk menyikapi permasalahan pelayanan bagi masyarakat. Dengan semangat otonomi daerah, masalah-masalah tersebut tentu akan dapat ditanggulangi bersama-sama.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya yaitu menjelaskan pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun objek penelitian ini ialah pegawai kantor Camat Siulak, adapun peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Siulak

Menurut Arikunto (2012), validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu alat ukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tolak ukur yang digunakan dalam menemukan validitas adalah dengan membandingkan hasil koefisien validitas dengan r-tabel.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Berdasarkan pendapat sekaran (2016), jika hasil perhitungan reliabilitas kurang dari 0,6 maka item yang digunakan kurang baik. Sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 dapat dipercaya.

Rumus :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians skor tiap- tiap item

σ^2 = varians total

Reabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, Suparyanto (2013:5) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60, uji reliabel bias dilihat pada table dibawah ini

III. HASIL PENELITIAN

Hasil dalam penelitian ini menguraikan tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak Hasil penelitian ini berdasarkan hasil instrumen yang diberikan kepada

responden yang berjumlah 55 (lima puluh lima) responden. Secara umum hasil penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Analisa Deskriptif Variabel Descriptive Statistics

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki rata-rata antara 42,19% - 44,79% dan Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 86,56% - 87,56% dengan rata-rata TCR adalah 90,45%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel responden memiliki respon berkategori rata-rata *baik*.

Hasil tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap kinerja mungkin saja berbeda pada setiap responden. Hasil tanggapan responden mengenai kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Tanggapan Responden – Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.8 dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh dari responden adalah 4,19 dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebesar 83,96% dengan hasil *baik*.

Hasil tanggapan responden terhadap Kompensasi

Tanggapan responden terhadap kinerja mungkin saja berbeda pada setiap responden. Hasil tanggapan responden mengenai Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Tanggapan Responden – Kompensasi

Dari tabel 4.9 dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh dari responden adalah 3,64 dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebesar 87,56% dengan hasil *baik*.

Hasil tanggapan responden terhadap Kemampuan Kerja

Tanggapan responden terhadap kinerja mungkin saja berbeda pada setiap responden. Hasil tanggapan responden mengenai Kemampuan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Tanggapan Responden – Kemampuan Kerja

Dari tabel 4.10 dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh dari responden adalah 4,36 dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebesar 87,24% dengan hasil *baik*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada

bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi adalah *thitung* lebih besar dari *ttabel*, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang berbunyi Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak diterima, maka dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 2) Variabel kemampuan kerja adalah *thitung* lebih kecil dari *ttabel*, akibatnya H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) yang berbunyi kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak ditolak, maka dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) ditolak.
- 3) Dari uji ANOVA, didapat nilai *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel*, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_4)

yang berbunyi “Kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak diterima, maka dengan hipotesis kelima (H_4) dapat diterima.

- 4) Dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted R Square yaitu 85,5% variasi dari semua variabel bebas (Kompensasi dan kemampuan kerja) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja pegawai), sedangkan sisanya sebesar 14,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, dkk, 2012, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Cet 4, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- A Muri Yusuf. 1996. *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.
- _____.2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- _____.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Bernardin, John H and Joyce E.A Russell, 1995. *Human resources management: an experiential approach*; McGraw-Hill Book Company, Inc., New York
- Bernardin, H. John dan Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resources Management*. Singapura: Mc Grow-Hill, Inc
- Burhan, Bungin. 2013 *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danang Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: buku seru
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Deddy Mulyadi, dkk, 2016, *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta
- Kaswan, 2016, *Pengembangan Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hayat, S.Ap, M.Si, 2017, *Manajemen Pelayanan Publik*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial , Kuantitatif dan Kulitatif*. Jakarta : GP Press
- Jonathan, Sarwono. 2011. *Mixed Methods : Cara Mengabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif Secara Benar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi* Jakarta : Rajawali Pers
- Kadir. 2015. *Statistika Terapan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hani. T. Handoko 2007. *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi* Jakarta : Rajawali Pers
- Kreitner dan Kinichi. 2005. *Organization Behavior*. Boston: Mc-Graw-Hill

- Lijan Poltak Sinambela. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. Jilid I*. Jakarta: Salemba Empat
- Malayu SP Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Penerbit PT. Refma Aditama
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Martoyo. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Moh. Pabundu Tika, MM, Drs : 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Newstrom. John W., Davis, Keith, 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Notoadmodjo, Skpekidjo 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, 2008. *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Robbin SP, 2006 : *Perilaku Organisasi* Ed 12 : Jakarta, Salemba Empat
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2008. *Essentials of Organizational Behavior* . Edisi kesepuluh. Diterjemahkan oleh Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P dan Coutler M. 2010. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ruky, A.S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Ridwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V & A.F.M. Basri. 2005. *Performace Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
- Rivai. V & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke Praktik edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen sumber daya manusia: reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 1994. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisiketiga, cetakan kedua, YKPN, Yogyakarta
- Situmorang, Ginting, 2008. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press
- Sopiah. (2004). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta:ANDI
- Spector, P.E., 1997. *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Spencer, L.M. dan Spencer S M. 1993. *Competence Of Work Models For Superior Performance*. John Wiley And Sons. Canada
- Stone, Raymond J.. 2011. *Human Resource Management*. Australia: Australian Human Resurce Institute
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimens iPengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suripto, dkk, 2016, *Mengolah data penelitiankuantitatifdengan SPSS*, Yogyakarta:GadjahMada University Press
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Suwatnodan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wahjosumidjo. 1994. *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Harapan Masa PGRI
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- _____. 2011. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulk, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks.