

## Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrau

Alex Aifamas<sup>1</sup>, Ade Andriani Renouw<sup>2</sup>, Philipus Sinay<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ [alexaiifmas88@gmail.com](mailto:alexaiifmas88@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Compensation on Employee Performance in Bikar District, Tambrau Regency. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. significant test through (t-test), using simple linear regression and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The population in this study were all employees in the Bikar District, Tambrau Regency. the sample amounted to 34 respondents. Primary data were obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. From the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS for windows version 25 program, the regression equation  $Y = 6.432 + 0.762X$ , the regression coefficient value of 0.762 means that every time there is a change and an addition of one percent in the compensation variable, the employee performance variable will increase by 0.762 if the compensation variable is zero, then the employee's performance has a value of 6.432. In the coefficient of determination test obtained R square 54.6%. it means that compensation has an effect on employee performance by 54.6%. while the remaining 45.4% is influenced by other factors not analyzed in this study. The result of the t-test, where  $t_{count} > t_{table}$ , it can be said that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Compensation Employee, Employee Performance, Compensation on Employee*

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

September 19,  
2022

Revised

October 21, 2022

Accepted

November 07,  
2022

How to cite

Aifamas, A., Renouw, A., & Sinay, P., (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrau. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 375-388.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

### PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif (Riniwati, H. 2016). Organisasi yang berhasil, akan menitik beratkan pada sumberdaya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengelola kinerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk dari timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Muljani, N. 2002). Kompensasi yang diberikan oleh kepada pegawai terdiri dari 2 jenis, yaitu kompensasi finansial dan non finansial (Samudra, A. P., Rahardjo et.al.,2014). Kompensasi finansial biasanya diberikan berdasarkan kemampuan

individual pegawai dan besarnya tanggungjawab pegawai. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang bersifat melengkapi kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor pertimbangan utama seseorang di dalam membuat keputusan untuk bekerja di suatu instansi. Selain itu, kompensasi yang diberikan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai target-target kompensasi tertentu yang ingin diperoleh. Melalui pemberian kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kinerja dan kompensasi memiliki keterkaitan yang mendasar (Lesmana, D. 2011). Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki perbedaan-perbedaan yang berarti dalam pembayaran untuk memberi ganjaran kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah dengan begitu kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Dan kompensasi individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai di sebuah organisasi (Leonardo, E. 2015). Pemberian kompensasi finansial kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima (Simanjuntak et.al.,2011). Ini tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan. Untuk menghasilkan kinerja organisasi yang optimal dapat diukur dari hasil pekerja yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja masing-masing individu pegawai maka organisasi dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Data dan informasi itu semua akan digunakan untuk membuat sistem jenjang karir dan sistem pemberian kompensasi, dimana setiap pegawai akan diberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai.

Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat (Juliani, H. 2019). Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima pegawai berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai penjual tenaga kerja fisik dan pikiran. Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan yang bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah kinerja pegawai amat sangat menentukan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut

membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan masuk ke kantor, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja. Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada pencapaian tingkat kinerja Distrik bikar. Tidak terpenuhinya target dan adanya komplain dari masyarakat merupakan akibat yang timbul dari penyimpangan yang dilakukan pekerja. Hal ini menyebabkan kinerja tidak dapat mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan pikiran demi kemajuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu panjang maupun pendek dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan profesional. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi pegawai semakin bersemangat dalam bekerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan semakin tinggi usaha pegawai dalam meningkatkan kinerja. Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja (Ardian, N. 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi-fungsi manajerial dan operasioanal. Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat di bagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran (Syarief, F et.al., 2022). Fungsi-fungsi tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen (Wilson Bangun, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah : “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani T et.al., 2010). Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Robbins et.al., 2017).

Kompensasi adalah segala bentuk pengembalian finansial dan jasa, serta segala keuntungan yang diperoleh pegawai. sebagai bagian dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi secara kas (*cash compensation*) dan keuntungan (*benefit*) yang diperoleh Pegawai (Milkovich et al.,2011). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja (Silaen, N. R., et.al. 2022).

Indikator kompensasi yaitu: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai (Hariandja, M. T. E. 2002). Dan juga menjelaskan bahwa bonus adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program

bonus disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja (Goodman, S. F et.al.,2013). Kompensasi langsung diantaranya terdiri dari bayaran pokok terdiri dari gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif terdiri dari bonus. Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup (Meldona. 2009). Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja tercapai dalam suatu organisasi, sesuai pelimpahan pekerjaan kepada setiap orang, guna pencapaian tujuan organisasi, dan tidak melanggar norma-norma etika dan moral (Ruky, A. S. 2002). Kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai dari melaksanakan tugas dalam suatu organisasi yang diberikan kepada setiap orang dengan harapan fungsi dan perilaku menjalankan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, E et.al., 2010). Sedangkan "Kinerja atau *performance*" yaitu: Pencapaian hasil kerja setiap orang atau kelompok orang dalam organisasi, penyelesaian tugas-tugas masing-masing dengan bekerja sama mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai hukum dan moral maupun etikakerja (Fauz, H. N et.al., 2020). Manajemen kinerja suatu hubungan yang berlangsung terus-menerus, pelaksanaannya menurut kerjasama seorang pegawai dengan rekan kerjanya. Proses ini terdiri dari harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang telah dilakukan. Manajemen kinerja adalah suatu sistem yang terdiri dari bagian-bagian secara menyeluruh diikuti sertakan, jika sistem mengharap manajemen kinerja memberikan kontribusi terhadap manajemen kinerja dalam organisasi (Buckingham et.al., 2015). Dari pendapat yang dijelaskan kesimpulannya bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dicapai dengan beberapa persyaratan yang mana target kerja diselesaikan tepat waktu dan sesuai batas waktu yang tersedia mencapai tujuan berdasarkan etika dan moral kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrau.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dilapangan berupa data kuantitatif yang merupakan data yang diolah dari hasil penelitian berbentuk angka, dimana pendekatan kuantitatif yaitu perolehan data dari berbagai sumber informasi yang ada relevansi dengan permasalahan yang diteliti dan berhubungan dengan pembuktian konsep/teori yang digunakan (Sugiyono, D. 2013). Penelitian yang dilaksanakan berlokasi pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrau. Waktu penelitian adalah selama tiga bulan mulai bulan April- Juni 2022. Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama (Ul'fah Hernaeny, M. P. 2021). Populasi dan penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Distrik Bikar Kabupaten Tambrau yang berjumlah 34 pegawai. Melihat staf yang ada relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dimana sampel adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 34 pegawai sebagai responden penelitian. Adapun jenis data

yang digunakan dalam penulisan ini adalah data Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis berkuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik (Yusup, F. 2018). Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk. Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data dari kuisioner. Data sekunder adalah data yang bukan di usahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi masalah yang diteliti. Data yang berkaitan erat dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah kepustakaan. Kepustakaan adalah metode untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan-tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan literature-literatur dan bahan-bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini, Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mempersiapkan pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan masalah atau topik yang diteliti (Alir, D. 2005).

Penelitian ini menggunakan beberapa teori, yaitu Manajemen sumber daya manusia adalah : “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, M. S. 2016). Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan, Kompensasi diberikan oleh kepada pegawai sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial (Kadarisman, M. 2012). Indikator kompensasi yaitu: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai. Dan Kinerja itu sendiri adalah persamaan dari kata *performance*. berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, adalah melaksanakan wewenang dari pimpinan. dari segi janji, kinerja adalah melaksanakan segala kewajiban guna penetapan janji, dari segi keputusan. Jadi Kinerja adalah pencapaian hasil kerjatercapaidalam suatu organisasi, sesuai pelimpahan pekerjaan kepada setiap orang, guna pencapaian tujuan organisasi, dan tidak melanggar norma-norma etika dan moral (Prawirosentono, S. 2008). Manajemen kinerja suatu hubungan yang berlangsung terus-menerus, pelaksanaannya menurut kerjasama seorang pegawai dengan rekan kerjanya. Proses ini terdiri dari harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam manajemen kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu Standar kerja, dan indikator kerja. Beberapa faktor dari kinerja, yaitu kualitas, kehadiran, inisiatif, sikap, kejujuran, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, bekerja sama dan pemanfaatan waktu.

Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data yang di kumpulkandari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di teima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian dilakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran- penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu, bahwa: hasil analisa data sangat penting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok- kelompok.

Hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesa dapat terjawab. Untuk menganalisa data dapat menggunakan: Uji Validitas, Validitas instrument penelitian yaitu ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir (Yusup, F. 2018). Validitas isi instrument ini didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat. Instrument yang telah disusun, dikonsultasikan dengan para pembimbing yang memiliki kemampuan, wawasan dan bidang keilmuwan untuk memberikan penilaian. Uji Validitas Butir digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar konstruk pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan rumus product moment. Reliabilitas, Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehnik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas  $\geq 0,5$  (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang memajukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercayai atau dapat diandalkan dalam penelitian ini (Budhiastuti, D et.al., 2018). Analisa Regresi Linear Sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Wijayanto, A. 2008). Dalam penelitian ini analisa linear sederhana digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Uji t -test digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan variasi variabel terikat. nilai  $R^2$  lebih kecil dari satu kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  mendekati satu berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari jumlah variabel bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka  $R^2$  akan mengalami perubahan. apakah variabel tersebut berpengaruh sangat signifikan dari nilai  $R^2$  terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Distrik Bikar merupakan salah satu distrik yang terletak di pantai utara Kabupaten Tambrauw Propinsi Papua Barat. Distrik bikar yang dimekarkan dari Sebagian wilayah distrik sausapur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tambrauw nomor: 16 tahun 2011 dengan memiliki 10 kampung dan dasar hukum pembentukan Distrik Bikar adalah Pemendagri nomor : 137 tahun 2017. Nama Di strik

Bikar di ambil dari kata Biak karon (BIKAR) yang merupakan dua suku yang mendiami pesisir pantai utara kabupaten Tambrau lebih dari 100 tahun sehingga nama tersebut diambil menjadi nama distrik ini. Distrik Bikar memiliki luas wilayah 171.510 Km<sup>2</sup> dengan batas wilayah sebagai berikut: Sebelah Utara: Laut Pasifik, Sebelah Timur: Distrik Kwoor, Sebelah Selatan: Distrik Kwesefo, Sebelah Barat : Distrik Sausapor. Kepala Distrik Bikar yang pertama dipimpin oleh Baryeta Pupela. Kepala Distrik Bikar yang sekarang dipimpin oleh Elisa Mandowen. Fasilitas umum bandara satu buah, tower pemancar signal 4G empat buah, jembatan 2 buah, gorong-gorong empat buah, puskesmas pembantu dua buah, Polindes satu buah, sekolah Paud empat buah, sekolah dasar tiga buah, sekolah menengah pertama dua buah, sekolah menengah atas satu buah. Distrik Bikar dikelilingi oleh empat buah sungai yaitu sungai wowey, sungai warswai, sungai syunai dan sungai sunaar. Jumlah penduduk Distrik Bikar sebanyak 2.2372 jiwa dengan kepadatan 13.83 jiwa/ Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk terbanyak kedua setelah distrik sausapor. Lima agama yang ada di distrik bikar yaitu agama Kristen Protestan, Kristen Katolik, advent, Pantekosta (aliran Kristen) dan islam. Mata pencaharian utama masyarakat Distrik Bikar terdiri dari petani, buruh kasar dan nelayan.

Dalam menjalankan kegiatan salah satu syarat yang harus diperhatikan adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional dalam suatu instansi. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang harmonis antara sesama pegawai serta pembagian tugas. Hal ini bertujuan agar setiap bagian atas personil perlu mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai sukses kegiatan. Hal ini karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar pelaksanaan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan hasil kerja tidak dapat tercapai. Jadi dengan melihat struktur organisasi, maka dapat diketahui hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya. Dengan demikian pula garis wewenang dan tanggung jawab dari hubungan tersebut dapat terdistribusi dengan baik dan pendelegasian wewenang dapat berjalan dengan baik pula. Untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu disusun suatu struktur organisasi, apakah organisasi tersebut berbentuk organisasi garis atau lini, dimana tercermin dengan jelas mengenai adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu serta hubungan dalam fungsi-fungsi dalam organisasi. struktur organisasi Distrik Bikar sebagai berikut :

**TABEL I**  
**STRUKTUR ORGANISASI DISTRIK**  
**BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Distrik	1
2.	Sekretaris Distrik	1
3.	Kasubag Umum Kepegawaian	1
4.	Kasubag Penyusunan Program	1
5.	Kepala seksi kesejahteraan social	1
6.	Kepala seksi pembangunan	1
7.	Kepala seksi perekonomian	1
8.	Kepala seksi pelayanan umum	1

9.	Kepala seksi pemberdayaan masyarakat	1
----	--------------------------------------	---

*Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Analisis deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 34 orang pegawai. Responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau 5.88 persen, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 32.35 persen, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 38.24 persen sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 8 orang atau 23.52 persen . Responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden adalah laki- laki yaitu sebanyak 23 orang atau 67.65 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 11 orang atau 32.35 persen. Responden berdasarkan status perkawinan dimana responden memiliki status kawin yaitu sebanyak 29 orang atau 85.29 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 5 orang atau 14.71 persen . Responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP/SMP sebanyak 3 orang 8.82 persen, tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 14 orang 41.17 persen, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65 persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47 persen. tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88 persen. Responden berdasarkan lama bekerja < 1 Tahun sebanyak 2 orang atau 5.88 persen lama bekerja 1 – 3 Tahun sebanyak 7 orang atau 20.59 persen, lama bekerja 3 – 5 Tahun sebanyak 12 orang atau 35.29 persen, lama bekerja > 5 Tahun sebanyak 13 orang atau 38.24 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

**TABEL II  
IDENTITAS RESPONDEN  
DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

Jenis	Usia Responden	Jumlah	Persentase
Usia Responden	21 - 30 tahun	2	5.88
	31 - 40 tahun	11	32.35
	41 - 50 tahun	13	38.24
	> 50 tahun	8	23.52
Total		34	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	67.65
	Perempuan	11	32.35
Total		34	100
Status Responden	Kawin	29	85,29
	Belum Kawin	5	14,71
Total		34	100
tingkat Pendidikan	SLTP/SMP	3	8.82
	SLTA	14	41.17
	D3	6	17.65
	S1	9	26.47
	S2	2	5.88
Total		34	100
	< 1 Tahun	2	5,58
	1 – 3 Tahun	7	20.59
	3 – 5 Tahun	12	35.29
	> 5 Tahun	13	38.24
Total		34	100

*Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap angket yang disebarakan berdasarkan variabel dapat dilihat sebagai berikut; Hasil jawaban dari 34 responden untuk variabel kompensasi yang terdiri dari 10 pertanyaan. Jawaban tersebut kemudian akan dihitung dengan jumlah presentase. deskripsi jawaban responden variabel kompensasi dimana responden yang memberikan jawaban untuk enam butir pertanyaan pada variabel kompensasi dan menjawab sangat setuju sebanyak 163 tanggapan atau 54.33 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 108 tanggapan atau 36 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 29 tanggapan atau 9,67 persen, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

**TABEL III**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Gaji dan Upah	7	15	11	1		34
2.	Insentif	5	19	9	1		34
3.	Tunjangan	6	12	15	1		34
4.	Fasilitas	6	14	13	1		34
5.	Penghargaan	10	16	8			34
6.	Bonus	5	18	11			34
	Jumlah	39	94	67	4		204
	Presentase	19,12	46,08	32,84	1,96		100

*Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Adapun jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dimana responden yang memberikan jawaban untuk enam butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dan menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden atau 26.96 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 96 responden atau 47,06 persen, yang menjawab kurang setuju sebanyak 48 responden atau 23.33 persen, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden atau 2.45 persen dan sangat tidak puas tidak ada tanggapan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

**TABEL IV**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Jumlah Pekerjaan	9	16	8	1		34
2.	Kuantitas Pekerjaan	14	14	6			34
3.	Iniasitif	11	15	7	1		34
4.	Ketepatan Waktu	7	21	6			34
5.	Kehadiran	7	12	12	3		34
6.	Kemampuan	7	18	9			34
	Kerjasama						
	Jumlah	55	96	48	5		204
	Presentase	26,96	47,06	23,33	2,45		100

*Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2022*

Hasil Analisis Data dan Pembahasan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalitan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. <sup>26</sup>. Pengukuran validitas digunakan *korelasi Pearson (Product Moment)*, jika r hitung lebih besar dari r tabel ( $df = n-k$ ,  $\alpha = 5\%$ ) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada tabel berikut.

**TABEL V**  
**VALIDITAS VARIABLE KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
<b>Kompensasi</b>				
1.	Gaji dan Upah	0.425	0.2869	Valid
2.	Insentif	0.661	0.2869	Valid
3.	Tunjangan	0.522	0.2869	Valid
4.	Fasilitas	0.674	0.2869	Valid
5.	Penghargaan	0.518	0.2869	Valid
6.	Bonus	0.485	0.2869	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>				
1.	Jumlah Pekerjaan	0.550	0.2869	Valid
2.	Kuantitas Pekerjaan	0.701	0.2869	Valid
3.	Iniasitif	0.557	0.2869	Valid
4.	Ketepatan Waktu	0.381	0.2869	Valid
5.	Kehadiran	0.548	0.2869	Valid
6.	Kemampuan Kerjasama	0.579	0.2869	Valid

Hasil uji Validitas pada variabel kompensasi dengan 6 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Gaji dan Upah sebesar 0,425. Koefisien korelasi Insentif sebesar 0,661. Koefisien korelasi tunjangan sebesar 0, 0,522. Koefisien korelasi fasilitas sebesar 0,674. Koefisien korelasi Penghargaan sebesar 0,518. Koefisien korelasi bonus sebesar 0,485. Validitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan 6 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi jumlah pekerjaan sebesar 0,550. Koefisien korelasi kuantitas pekerjaan sebesar 0,701. Koefisien korelasi iniasitif sebesar 0,557. Koefisien korelasi ketepatan waktu sebesar 0,381. Koefisien korelasi kehadiran sebesar 0,548. Koefisien korelasi kemampuan kerjasama sebesar 0,579 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

**TABEL VI**  
**RELIABILITAS VARIABLE KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha	Keterangan
Kompensasi	0,712	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,716	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan variabel penelitian pada Tabel 6 diketahui Kompensasi memiliki cronbach's Alpha 0,712 > 0,60. dan Kinerja Pegawai memiliki cronbach's Alpha 0,716 > 0,60. Disimpulkan seluruh item yang dihitung dinyatakan reliabel. Sedangkan Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel kompensasi dan variabel Kinerja Pegawai, dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + bX$ . Untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini.

**TABEL VII**  
**HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA KOMPENSASI DAN KINERJA**  
**PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.432	2.835		2.269	.030
	Kompensasi	.762	.123	.739	6.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 6.432 + 0,762X$  Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: Nilai a adalah konstanta sebesar 6.432 artinya jika variabel Kompensasi dianggap konstan maka nilai Kinerja Pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kompensasi. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,762 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel Kompensasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,762 atau 76,2%. Dan uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$ , k merupakan jumlah variabel independen,  $34 - 2 = 32$ ).

**TABEL VIII**  
**HASIL UJI t KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.269	.030
	Kompensasi	6.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 34. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ( $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 34 - 2 = 32$ ) maka t-tabel adalah 1.7011. Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Haditerima.
- Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung Kompensasi yaitu  $t_{hitung} 6.201 >$  dari  $t_{tabel} 1.6939$ , atau

nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis nihil ( $H_0$ ) "**ditolak**" dan  $H_a$  "**diterima**". Untuk mengetahui hubungan anatara Kompensasi dan Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*.

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dan Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw. "tergolong Cukup Kuat. Guna menentukan pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw. dapat digunakan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Karena  $r = 0,739$  maka koefisien determinasi atau R square = 0,546 atau 54.6%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai sebesar 53.6%. dipengaruhi oleh Kompensasi pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 45.4% ditentukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di Tabel berikut:

**TABEL VIII**  
**KOEFISIEN DETERMINASI KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI**  
**DISTRIK BIKAR KABUPATEN TAMBRAUW**

Model Summary				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.532	1.746

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dan kemudian berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw. diperoleh  $Y = 6.432 + 0,762X$ , dimana nilai  $a$  adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila Kompensasi mempunyai nilai nol maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 6.432. Nilai  $b$  adalah koefisien regresi sebesar 0,762 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin pada variabel Kompensasi maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,762. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi sebesar 54.6%. dengan kelebihan 45.4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel variabel Kompensasi pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw. Faktor-faktor lain diantaranya adalah budaya kerja dan pengembangan karier. Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel Kompensasi yang dilakukan pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel Kompensasi menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} 6.201 >$  dari  $t_{tabel} 1.6939$ , berarti juga signifikan. Artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen  $t_{hitung} 6.201 >$  dari  $t_{tabel} 1.6939$ . Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi

total menunjukkan nilai sebesar 54.6%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dimana 54.6%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai pada Distrik Bikar Kabupaten Tambrauw dipengaruhi oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 45.4% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi Kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alir, D. (2005). Metodologi penelitian. [Google Scholar](#)
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132. [Google Scholar](#)
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Erlangga). [Google Scholar](#)
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). *Reinventing performance management*. Harvard Business Review, 93(4), 40-50. [Google Scholar](#)
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media. [Google Scholar](#)
- Fauz, H. N., Perawironegoro, D., & Suyadi, S. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 147-153. [Google Scholar](#)
- Goodman, S. F., & Turner, L. J. (2013). The design of teacher incentive pay and educational outcomes: Evidence from the New York City bonus program. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 409-420. [Google Scholar](#)
- Hani Handoko, T. (2010). *Manajemen Personalialia & Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. [Google Scholar](#)
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, M. S. A. Konsep Manajemen. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2), 314-325. [Google Scholar](#)
- Lesmana, D. (2011). Pengaruh penganggaran partisipatif, sistem pengukuran kinerja dan kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial perguruan tinggi swasta di Palembang. *Kajian Ekonomi*, 10(2), 170-201. [Google Scholar](#)
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31. [Google Scholar](#).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Cetakan ke-1. UIN (Malang Press, Malang, 2009). <http://repository.uin-malang.ac.id/1412/>
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, et all.(2011) *Compensation 10th Edition*. New York : Mc Graw Hill., 123. [Google Scholar](#)
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122. [Google Scholar](#)
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. [Google Scholar](#)

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+pengembangan+sdm&ots=9q3Wewwa21&sig=hOFd1\\_XGtx77Sg491GNBMC-3K4c&redir\\_esc=y#v=onepage&q=manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20pengembangan%20sdm&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=aulPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+pengembangan+sdm&ots=9q3Wewwa21&sig=hOFd1_XGtx77Sg491GNBMC-3K4c&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20pengembangan%20sdm&f=false)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Noida, India: Pearson India.  
[Google Scholar](#)
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=zw1PaLYsGvAC&oi=fnd&pg=PR11&dq=kinerja&ots=yP0us2DN4K&sig=QxPkfFiaCGIIZFp5sfWv2Ttc5ww&redir\\_esc=y#v=onepage&q=kinerja&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=zw1PaLYsGvAC&oi=fnd&pg=PR11&dq=kinerja&ots=yP0us2DN4K&sig=QxPkfFiaCGIIZFp5sfWv2Ttc5ww&redir_esc=y#v=onepage&q=kinerja&f=false)
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*.  
[Google Scholar](#)
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan). [Google Scholar](#)
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. [https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=43](https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43)
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. [Google Scholar](#)
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. [Google Scholar](#)
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). POPULASI DAN SAMPEL. *Pengantar Statistika 1*, 33.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vm1XEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=populasi+dan+sampel&ots=N\\_Xcaxm8Gn&sig=jcGbvFqRUCqIhPEQHGoqdAIBOgg&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vm1XEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=populasi+dan+sampel&ots=N_Xcaxm8Gn&sig=jcGbvFqRUCqIhPEQHGoqdAIBOgg&redir_esc=y)
- Wijayanto, A. (2008). Analisis regresi linear sederhana. [Google Scholar](#)
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1). [Google Scholar](#)

---

**Copyright Holder :**

© Afimas, A., Renouw, A., & Sinay, P., (2022).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

