

**PENGARUH KOMPENSASI TERADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ACEH**

Oleh :

Banta Karollah, SE, MSM,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Ppelatihan Aceh. Metode penelitian ini menggunakan sampel peawai/ karyawan Badan kepegawaian, Pendidikan dan Peltihan Aceh sebanyak 65 orang. Metode Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu setiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama untuk dipilih sebagai objek. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Aceh. Hal ini sesuai dengan hasil uji- t menunjukkan t-hitung 7,034 lebih besar t-tabel 1,997, dengan tingkat signifikan 0,001, sesangkan tingkat pengaruhnya sebesar 0.663 (66%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diterliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Permasalahan

Dalam meningkatkan kinerja seorang prgawai atau karyawannya dalam suatu organisasi menempuh beberapa cara, salah satu adalah pemberian kompensasi yang layak, karena dengan pemberian kompensasi yang baik pada

dasarnya adalah hak para pegawai/karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung para pegawai/karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dari pelayanan yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Menurut Wibowo (2014:289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009:84) bahwa Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga. Selanjutnya Anwar Prabu mengatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung merupakan gaji dan upah, dan bentuk kompensasi tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM. 2009).

Dari penjelesan yang telah dikemukakan diatas dapat dipahami bahwa setiap organisasi di saat ini dan dimasa mendatang baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis (organisasi sektor publik) dituntut menciptakan kinerja pegawai/karyawan yang tinggi untuk keberhasilan dan pengembangan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai/karyawan. Untuk itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai/karyawan, maka organisasi harus memberikan kompensasi yang memadai kepada pegawai/karyawan, sesuai dengan prestasi kerjanya. Jika pemberian kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai/karyawan, maka suatu organisasi akan lebih mudah

untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan organisasi dengan mudah tercapai. Dalam penelitian ini, penulis menitik beratkan pada organisasi sektor publik atau Pemerintahan.

Namun, menurut hemat penulis, fenomena atau permasalahan yang masih terjadi di lingkungan BKPP Aceh adalah hasil kerja (prestasi kerja) pegawai/karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya belum optimal yaitu implementasi prestasi kerja pegawai/karyawan belum sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pegawai/karyawan dan standar kinerja yang diharapkan/ditetapkan. Hal ini terjadi diprediksi disebabkan dipengaruhi besar-kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu tunjangan TC yang diberikan kepada pegawai atau karyawan belum memadai dan relative rendah, karena pemberian tunjangan TC tersebut didasarkan pada pangkat/golongan/jabatan, sehingga jumlah pengasilan yang diterima oleh karyawan/pegawai setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga pegawai yang bersangkutan. Disamping itu, terjadi kesenjangan atau perbedaan yang signifikan antara jumlah TC pejabat dengan tunjangan TC yang diberikan kepada pegawai/karyawan, sehingga hal ini menimbulkan ketidak seriusan bagi pegawai/karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan/tugasnya atau dengan kata lain kinerja karyawan rendah tidak menjadi perhatian bagi pegawai/karyawan yang bersangkutan.

Sejalan dengan fenomena tersebut, Wibowo (2014:290) mengatakan bahwa kompensasi berupa tunjangan pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, pangkat / golongan atau jabatan. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja/pegawai menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian dari atasan. Selain itu, perbedaan pemberian tunjangan TC yang diberikan kepada para eksekutif/pejabat dan karyawan tidak perlu terjadi, karena hal ini akan

meimbulkan kemarahan kebencian dan penuurunan semangat/prestasi kerja karyawan. (Mondy, 2010:03).

Disamping pemberian tunjangan yang belum memadai, juga pemberian kompensasi lain berupa penghargaan/reward belum diberikan oleh atasan kepada pegawai/karyawan yang berprestasi, yaitu penghargaan bersifat pasif, artinya atas prestasi kerjanya atasan sebaiknya memberikan penghargaan kepada pegawai (Wibowo, 2014:190).

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan Aceh di Banda Aceh sebagai objek penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh di Banda Aceh.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Peneliti berkeinginan melakukan penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh”**.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan (BKPP) Aceh.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan (BKPP) Aceh.

Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut : (a) Bagi Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan (BKPP) Aceh .

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan tambahan informasi yang berguna kepada BKPP Aceh dalam menentukan kebijakan pemberian kompensasi yang memadai bagi pegawai/karyawan. (b) Penelitian ini mampu memberikan kontribusi dan tambahan informasi referensi kepada kalangan akademik, terutama mahasiswa yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada BKPP Aceh. (c) Bagi Peneliti, sebagai masukan secara mendalam, bahan kajian dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pelatihan Dan Pendidikan (BKPP) Aceh

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Rivai (2005 : 15-16) menyebutkan : “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Selanjutnya Rivai menjelaskan bahwa : “pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”.

Disamping itu, Wibowo (2014:70) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai PNS pada satuan

organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Selanjutnya PP tersebut menegaskan bahwa setiap pegawai PNS wajib menyusun SKP (sasaran Kerja Pegawai) sebagaimana dimaksud rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2000) dalam Adinata (2011:11) mengatakan ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu: 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran. 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan. 4).Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu. 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Kinerja PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tersebut terdapat 10 indikator/kreteria yang digunakan untuk mengukur kinerja PNS sebagai berikut :

SKP (Sasaran Kerja Pegawai) ; dan : (1) Kuantitas , yaitu adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. (2) Kualitas , adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. (3) Waktu dan, adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. (4) Biaya.

Perilaku Karyawan : (1) orientasi pelayanan, : besar jumlah pelayanan yang diberikan setiap hasil kerja. (2) integritas : kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. (3) komitmen : kemauan/kemampuan untuk sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan golongan. (4) disiplin, : kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan dan perundang-undangan serta bersedia diberikan sanksi apa bila melanggar larangan tersebut. (5) kerja sama : kemauan pegawai bekerja sama dengan rekanan, atasan, bawahan dan instansi lain. (6) kepemimpinan : kemampuan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya..

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pembayaran moneter dan barang atau fasilitas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk member penghargaan kepada pegawai/karyawan. Struktur kompensasi sebuah organisasi meliputi upah dan atau gaji dan manfaat-manfaat seperti asuransi kesehatan, liburan atau pusat kebugaran yang diberikan oleh suatu organisasi. Mengembangkan sebuah system kompensasi yang efektif adalah merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena hal ini membantu menarik dan menyimpan pegawai/karyawan yang berbakat. Selain itu system kompensasi suatu organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja strategis (Richard L, 2006:174-175). Selanjutnya Handoko (2004) dalam Adinata, (2011:01), mengatakan bahwa kompensasi penting bagi pegawai/Karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Mangkunegara, (2009:83) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sejalan dengan hal tersebut Mondy (2008:04) mengatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (dikutip oleh Indriyatni, 2009) bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut : 1) Pembayaran uang secara

langsung dalam bentuk gaji, intensif/bonus/komisi, 2) Pembayaran tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi, 3) Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

METODE PENELITIAN

Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti, dan dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur, fenomena, gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa dan lain lain. Menurut Sekaran, 2006:121) mengatakan bahwa populasi (population) menegacu pada seluruh kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan menurut Sugiyono (2014:148) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda benda alam yang lain.

Dalam penelitan ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Pegawai BKPP Aceh Agustus 2014, yang berjumlah 236. orang, dengan kriteria sebagai berikut : (a) Pegawai berstatus pegawai tetap atau PNS, baik sebagai pejabat maupun sebagai staf serta termasuk honor. (b) Mempunyai pengalaman kerja minimal 1 tahun,

Setelah penetapan kriteria tersebut maka jumlah populasi sasaran yang termasuk dalam kriteria adalah sebanyak 236 orang. Jumlah Populasi sasaran yang memenuhi kriteria dan tidak memenuhi kriterial dapat dilihat pada tabel 3.1. sebagai berikut :

Populasi Sasaran Pegawai BKPP Aceh Agustus 2014

No	Kriteria	Populasi
1	Jumlah Pegawai Keseluruhan	236
2	Jumlah Pegawai yg tidak memenuhi	54

kriteria (Pegawai kontrak dan CPNS)	
Jumlah pegawai yang memenuhi kriteria sebagai populasi	182

Sumber : Data BKPP Aceh (2014)

Untuk lebih jelasnya populasi yang memenuhi kriteria sebanyak 182 orang, dapat dilihat pada tabel 3.2. sebagai berikut :

Keadaan Pegawai BKPP Aceh Berdasarkan Golongan s/d 2014

NO	Gol. Ruang	Jumlah
1	IV/e	4
2	IV/d	8
3	IV/c	7
4	IV/b	8
5	IV/a	7
6	III/d	19
7	III/c	22
8	III/b	41
9	III/a	34
10	II/d	5
11	II/c	12
12	II/b	18
13	II/a	8
14	Kontrak	43
Total		236

Sumber : Data BKPP Aceh, 2014 (diolah)

Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu setiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama untuk dipilih sebagai subjek. (Sekaran, 2006:127).

Formulasi yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan Yamane (2000) dalam Marzuki, 2011 :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana : n = ukuran sampel, N = Ukuran Populasi, d = prosentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) yang ditetapkan, 1 = konstanta.

Nilai presisi yang ditetapkan 10 % seperti yang telah banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Dengan menggunakan rumus tersebut dari jumlah populasi 167 orang , maka diperoleh ukuran sampel dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{167}{167(0.1)^2 + 1} = \frac{167}{167 \times 0.01 + 1} = 62,546601 = 63.$$

Jumlah sampel 63 orang responden. Untuk lebih lengkapnya nama-nama sampel dapat dilihat pada lampiran.

Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu :

Data Primer

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuesioner merupakan satu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2014:87). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variable variabel dalam penelitian ini adalah :

Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (PP No.46 Tahun 2011).	1. Kuantitas 2. Kualitas, 3. Komitmen 4. Integritas 5. Waktu 6. Disiplin 7. Kerja sama 8. Pelayanan
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. (Herman Sofyandi 2008 dalam Herdian Dito (2010:40)	1. Upah dan gaji, 2. Isentif 3. Tunjangan, 4. Fasilitas, 5. Motivasi kerja,

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Data yang diperoleh melalui kuesioner harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program *software* SPSS (*statistical package for sosial science*) yang berfungsi untuk menganalisis data, sebagai berikut : .

Uji Keandalan (Reliability)

Untuk mengukur keandalan kuesioner, digunakan uji reliabilitas. Umumnya pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat dipakai dengan baik pada kondisi yang berbeda-beda. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2004).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005).

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Metode Analisa dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Data primer dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana melalui bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package for Social Science*) menurut Rangkuti (2005:47) adalah sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan .
- X = Kompensasi
- a = Konstanta
- b = Parameter regresi
- e = Error term

Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas kompensasi (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai, dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%
- Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5% (lima persen)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

NO	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin :		
	Laki - laki	43	66,2
	Perempuan	22	33,8
Jumlah		65	100,0
2	Pendidikan terakhir :		
	SMA	11	16,9
	Diploma	8	12,3
	S1	38	58,5
	S2	8	12,3
Jumlah		65	100,0
3.	Status :		
	Kawin	57	87,7
	Belum Kawin	8	12,3
Jumlah		65	100,0
4.	Masa Kerja :		
	< 2 Tahun	8	12,3
	3 - 4 Tahun	8	12,3
	5 - 6 Tahun	35	53,8
	> 7 Tahun	14	21,5
Jumlah		65	100,0
5.	Pendapatan :		

< Rp. 1.999.999	6	9,2
Rp. 2.000.000 – Rp. 2.999.999	11	16,9
Rp. 3.000.000 – Rp. 3.999.999	36	55,4
> Rp. 4.000.000	12	18,5
Jumlah	65	100,0

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Untuk mengukur kehandalan kuesioner, digunakan uji realibilitas dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* dan masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga dapat dipakai dengan baik pada kondisi yang berbeda-beda. Menurut Malhotra (2005: 267) ukuran reliabilitas dianggap handal apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Dari hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS version 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

N0.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X)	0,660	Handal
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,873	Handal

Sumber : Data Primer, 2014 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,660, dan variabel kompensasi (X) diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,873,. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian

menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and service solutions*) version 20.0.

Hasil Uji Validitas

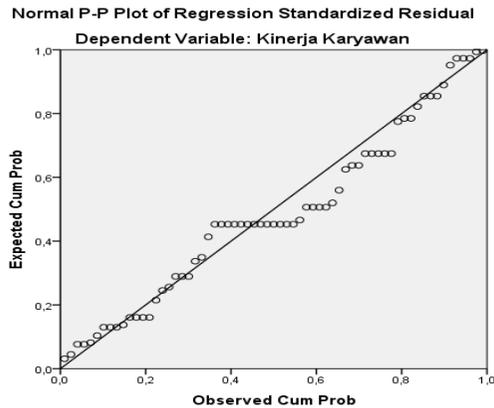
No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% n = 65
1.	A1	0,533	0,244
2.	A2	0,601	0,244
3.	A3	0,768	0,244
4.	A4	0,650	0,244
5.	A5	0,768	0,244
6.	B1	0,704	0,244
7.	B2	0,839	0,244
8.	B3	0,666	0,244
9.	B4	0,777	0,244
10.	B5	0,839	0,244
11.	B6	0,601	0,244
12.	B7	0,677	0,244
13.	B8	0,704	0,244

Sumber : Data Primer, 2014 (diolah)

Berdasarkan uji validitas diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product-moment* yaitu sebesar 0,244 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian Normalitas

Hasil pengujian Normalitas sebagai berikut :



Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Regresi

Hasil pengujian regresi dari penelitian ini, yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,765	,484		1,581	,119
	Kompensasi	,817	,116	,663	7,034	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS version 20.0, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 0,765 + 0,817 X$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut :

(1) Konstanta sebesar 0,817 artinya jika kompensasi (X), dianggap tetap, maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh adalah sebesar 76,5%. (2) Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,817 pada taraf signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel kompensasi yang diberikan kepada para pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 81,7%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat hubungan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,431	,286

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 66,3%. Artinya variabel kompensasi (X) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja

pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kompensasi (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh, ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,440. Nilai tersebut berarti sebesar 44,0% tingkat perubahan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas, yaitu kompensasi (X). Artinya, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh di pengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 44,0%. Sementara sisanya yaitu sebesar 56,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel IV-5 diperoleh hasil sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kompensasi (X), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,034 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Pada taraf signifikansi sebesar 0,001. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak.

Pembahasan Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi yang diterima oleh pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh sudah sesuai dengan harapan para pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh, hal ini tercermin dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden mengenai variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 4,15 dimana angka tersebut berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju). Demikian halnya kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh saat ini juga sudah meningkat, hal ini tercermin dari nilai rerata (*mean*) jawaban responden yang diperoleh sebesar 4,16 dimana angka tersebut berada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju). Temuan ini memberikan dukungan bahwa pemberian kompensasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

PENUTUP

Kesimpulan

Pembuktian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 66,3%. Artinya variabel kompensasi (X) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh atau dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh di pengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 44,0%. Sementara sisanya yaitu sebesar 56,0% dijelaskan oleh

faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini, yang juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Saran

Kepada pihak pimpinan pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh untuk dapat mempertahankan variabel pemberian kompensasi yang sudah berlaku selama ini, hal ini dikarenakan variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh, pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan memberikan gaji dan upah yang layak, pemberian insentif yang tepat waktu, tujang prestasi yang sesuai dengan hasil kerja, fasilitas kerja yang memadai dan motivasi bagi para pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja jika indikator ini dapat di laksanakan dengan baik, maka para pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh akan selalu memiliki kinerja yang baik .

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adinata, Arlan, (2011) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Chazali, Imam, (2006), *Applikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : BP Undip.
- Dony, Prakarsa, (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja, Sitem Kompensasi PNS Terhadap Kinerja PNS BadannKepegawaiannegara*, Tesis Fakultan Sosialolitik Universitas Indonesia.
- Hendrian, Anoki, (2010), *Pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herman, Sofyandi, (2008), *Manajemen Sumber daya manusia*, Penerbit : Graha Ilmu, Joyakarta.

- Guritno, Bambang, Waridin, (2005), Pengaruh persepsi Karyawan mengenai Prilaku kepemimpinan, Kompensasi kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja, *Journal BI*, Vol.1, pp63-74.
- Mondy, Wayne, R, (2008), *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi mKesepuluh*, Penerbit : Erlangga, jakarta.
- Prabu, Anwar, Mangkunagara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rita Swietenis, (2009), Analisis Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan kota Semarang), *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi No.26 Tahun XVI*, pp96-116.
- Santoso, Singgih, (2009), *SPSS Versi 17*, Penerbit : Wahana Komputer dan Penerbit Andi, Jakarta .
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Method For Busness*, A Skil Building Approach , Fouth Edition, International Edition, United Stated of America.
- Sopiah, (2008), *Prilaku Operasional*, Penerbit : Andi offset, Yogyakarta.
- Sondang P, Siagian, (2005), *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen Penerbit* : CV Alfabeta, Bandung.
- Tisnawati, Ernie, (2005), *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, penerbit : Kencana Jakarta
- Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja , Edisi Keenam*, Peneerbit : PT Raja Grafindo Persada, Jakata.
- Yuli Suwati, (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Smarinda*, *Journal Ilmu Adminstrasi Bisnis*, Vol 1 41-45.