

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PE  
MBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)  
KABUPATEN PIDIE**

**Boihaki (1) Vicky Amelia (2)**

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur  
Boihakipidie@gmail.com<sup>(1)</sup> vickyamelia17@gmail.com<sup>(2)</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie. Jumlah sampel diambil sebanyak 77 pegawai dengan metode total sampling. Adapun data di analisis dengan menggunakan SPSS versi 22. Sebelum dilakukan Analisa Regresi Lineier Berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data. Selanjutnya uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan formulasi regresi sebagai berikut:  $Y = 2,127 + 0,168X_1 + 0,542X_2 + 0,178$ . Hasil penelitian terhadap pengaruh karakteristik individu diperoleh nilai thitung 2,942 sedangkan untuk nilai ttabel 1,992. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh Komunikasi diperoleh nilai thitung 8,374 sedangkan untuk nilai ttabel 1,992. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of individual characteristics, communication and compensation on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Pidie Regency. The number of samples taken as many as 77 employees with the total sampling method. The data were analyzed using SPSS version 22. Prior to the Multiple Lineier Regression Analysis, the validity and reliability of the data were tested. Furthermore, the Classical Assumption test which includes normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests. From the results of the study, it can be concluded that the regression formulation is as follows:  $Y = 2.127 + 0.168X_1 + 0.542X_2 + 0.178$ . The results of the study on the effect of individual characteristics obtained tcount value of 2,942 while for ttable value of 1,992. Because the value of tcount is greater than ttable with a significant level of 0.004 less than 0.05, it can be concluded that individual characteristics have a partial and significant influence on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Pidie Regency. Furthermore, the results of research on the influence of communication obtained a tcount value of 8.374 while for a t-table value of 1.992. Because the tcount value is greater than ttable with a probability of 0.000 less than 0.05, it can be interpreted that communication has a partial and significant influence on employee performance at the Regional Development Planning Agency. (BAPPEDA) Pidie District.*

*Keywords: Individual Characteristics, Communication, Competence and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi yaitu untuk memaksimalkan *profit*, sumber daya manusia merupakan unsur dari kekuatan daya saing. Dimana persaingan antar organisasi dilihat dari keunggulan sumber daya manusia didalam kinerjanya untuk keberhasilan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, maka perlu adanya perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan serta penggunaan sumber daya manusia untuk memperoleh kinerja yang berkualitas dari setiap sumber daya manusia didalam organisasi.

Karena sumber daya manusia juga suatu aset yang sangat penting dan berharga bagi sebuah organisasi jika dibandingkan aset-aset lain dan sumber daya manusia juga merupakan *partner* organisasi yang menjadi penggerak utama dalam organisasi. Sehingga sumber daya manusia harus mampu meningkatkan kualitas serta wawasan yang luas seiring dengan perkembangan era globalisasi untuk keberhasilan organisasi. Hal ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan wawasan, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang dimana kinerja juga merupakan hasil dari proses mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu yang berdasarkan ketentuan yang ditetapkan sebelumnya didalam organisasi tersebut. Kinerja dapat

disimpulkan sebagai kombinasi dari kemampuan seseorang yang dapat dilihat dari suatu hasil kerja yang dilaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab dalam perannya didalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu bagaimana motivasi kerja setiap pegawai.

Kompensasi pegawai juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi non finansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh organisasi. Kompensasi biasanya dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi organisasi yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerjanya.

Selama ini karakteristik individu di organisasi tersebut berkenaan dengan dengan eksistensi diri agar tetap terjaga, maka setiap individu meningkatkan karirnya, jika karir seorang meningkat maka penghasilannya juga meningkat. Oleh karena itu setiap pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang juga peranan dalam pengembangan karir bukan hanya kemampuan individu melalui keahlian yang dimiliki, dengan kata lain individu lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas.

Menurut Winardi dan Rahman (2013:77) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan

dan keterampilan: latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu: serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada oranglain dengan harapan orang klain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain, Haryani(2010:13).

Menurut Hasibuan (2017:118) mengatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atas pembalasan jasa yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan

kepada perusahaan sebagai bentuk imbalan atas hasil kerja yang telah dibebankan perusahaan kepada pegawai dan dilakukan sesuai dengan tanmggung jawabnya. Menurut Wibowo (2016:214) kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan perusahaan pada pegawai sebagai imbalan atas tenaga kerjanya. Dan menurut Handoko (2014:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka pada perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individu karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Pihak perusahaan dapat mengukur kualitas pegawai atas kerjanya berdasarkan dengan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja tergantung pada kemampuan, kesempatan dan usaha yang diperoleh karyawan. Hal ini berarti kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja merupakan sebuah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuu dan telah disepakati bersama.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada OrganisasiBadan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

Objek penelitian ini adalah Karateristik Individu, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

### **Populasi dan Penarikan Sampel Populasi**

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie dengan jumlah 77 pegawai.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013:118) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2011:116) "Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut :

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-50% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

1. kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karna hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan pengertian diatas maka sesuai dengan maksud dan tujuan

penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Organisasi BAPPEDA Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan 77 sampel. Mengingat populasi diketahui jumlahnya maka teknik yang digunakan yaitu *Probability Sampling Technique*. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui.

- a. Kuesioner  
Kuesioner merupakan alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang.
- b. Wawancara / Interview  
Wawancara / Interview adalah Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).
- c. Studi Pustaka (*Library Research*)  
Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

### **Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan secara berurutan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan Data

Langkah ini meliputi tindakan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban responden pada skor item yang tersedia, yaitu untuk memastikan bahwa data siap untuk diproses lebih lanjut.

b. Pengkodean (*coding*)

Langkah ini adalah memberikan nomor pada kuisioner yang menunjukkan nomor responden. Kuisioner yang berisi variabel-variabel penelitian, yang telah diberi skor angka, maka langsung dapat ditabulasi, tanpa dilakukan konversi terlebih dahulu.

c. Tabulasi

Yaitu pengurutan jawaban responden dalam bentuk tabel induk sesuai nomor urut responden.

d. Analisis Statistik

Mengolah data dengan *software* statistik SPSS .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi yang menjelaskan mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Ghozali, 2005:43).

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel dari model dibangun. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan teknik regresi berganda dengan metode stepwise untuk pengujian hubungan/pengaruh langsung dan teknik regresi hirarkis untuk pengujian hubungan/pengaruh tidak langsung.

Model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian. Semuanya untuk mengukur hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai  
a = Konstanta  
X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu  
X<sub>2</sub> = Komunikasi

- X<sub>3</sub> = Kompensasi  
e = error

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, komunikasi dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Organisasi Bappeda Kabupaten Pidie.

H<sub>a</sub> : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas ((karakteristik individu, komunikasi dan kompensasi) secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) Organisasi Bappeda Kabupaten Pidie.

Untuk menguji atau analisis Hipotesis di atas, maka digunakan uji *t<sub>test</sub>*. Menurut Ghozali (2005:11) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variable *dependent*. Uji t yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

- Menentukan H<sub>0</sub> (Hipotesis nol) dan H<sub>A</sub> (Hipotesis alternatif)
- Menentukan tingkat signifikannya ( $\alpha = 5\%$ .)
- Kriteria uji t, jika hasil *print out* komputer *sig. value* < 5 % berarti variable bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Pengujian Reliabilitas dan Validitas**  
**Hasil Uji Validitas**

Untuk mengetahui apakah setiap instrumen yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka akan dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan

membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  *Product moment*. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut.

**Tabel Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (n=77)	Keterangan
1	<b>Karakteristik individu (X1)</b>	X <sub>1.1</sub>	0.688	0.207	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0.713	0.207	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0.722	0.207	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0.731	0.207	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0.728	0.207	Valid
2	<b>Komunikasi (X2)</b>	X <sub>2.1</sub>	0.723	0.207	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0.681	0.207	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0.778	0.207	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0.770	0.207	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0.680	0.207	Valid
3	<b>Kompensasi (X3)</b>	X <sub>3.1</sub>	0.381	0.207	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0.635	0.207	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0.553	0.207	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0.742	0.207	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0.655	0.207	Valid
4	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0.644	0.207	Valid
		Y <sub>2</sub>	0.634	0.207	Valid
		Y <sub>3</sub>	0.699	0.207	Valid
		Y <sub>4</sub>	0.803	0.207	Valid
		Y <sub>5</sub>	0.596	0.207	Valid

Sumber: Output SPSS, 2020 (Diolah)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,207$  (nilai interval 95% /0,05  $r_{tabel} n = 90$ ). Sehingga semua pernyataan yang

terkandung dalam kuisiner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Untuk mengetahui kehandalan kuisiner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Tolak ukur reliabilitas

adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan besarnya *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS Versi 21.0, di mana suatu kuesioner dinyatakan handal jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *cronbach alpha* dibawa

0,60 maka kuesioner belum memenuhi syarat kehandalan. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk 4 variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Karakteristik individu	5	0.762	<b>Handal</b>
2.	Komunikasi	5	0.776	<b>Handal</b>
3.	kompensasi	5	0.648	<b>Handal</b>
4.	Kinerja Pegawai	5	0.693	<b>Handal</b>

**Sumber:** Output SPSS 2020 (Diolah)

Dari tabel 4.7 di atas maka dapat diketahui *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait.

**Analisis Pengaruh Karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai, maka digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS di bawah ini.

**Tabel Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,127	,813		2,615	,011
Karakteristik individu	,168	,057	,197	2,942	,004
Komunikasi	,542	,065	,614	8,374	,000
Kompensasi	,178	,066	,192	2,695	,009

**Sumber:** Output SPSS 2020 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan

Kinerja Pegawai sebagai fungsi dari karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 2,127 + 0,168X_1 + 0,542X_2 + 0,178$$

Dari hasil Tabel persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2,127 dengan taraf signifikan sebesar 0,011 dibawah 0,05 artinya jika variabel independen yaitu karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi dianggap konstan (tetap), maka Kinerja Pegawai sebesar 2,127.

Hasil pengujian untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,168 dengan taraf signifikan 0,004 dibawah 0,05, dengan demikian dapat dikatakan setiap adanya peningkatan karakteristik individu sebesar 1% dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 16,8%. Artinya semakin baik karakteristik individu yang pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai sebesar.

Hasil pengujian untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0,542 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05. Dengan demikian dapat setiap adanya peningkatan nilai Komunikasi sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 54,2% Jadi semakin sering Komunikasi dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie, maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0,178 dengan taraf signifikan sebesar 0,09 dibawah 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan setiap adanya peningkatan nilai kompensasi sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 17,8%. Jadi semakin bagus kompensasi yang diberikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie, maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

### Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui keeratan korelasi (hubungan) variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan koefisien korelasi (R). Menurut Sugiyono (2017:142) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (hubungan) sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan untuk melihat besarnya determinasi (pengaruh) variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Untuk lebih jelas bisa di lihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 <sup>a</sup>	,870	,865	,974

Sumber: Output SPSS 2020 (Diolah)

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi R menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen tergolong sangat kuat karena nilainya sebesar 0,933 mendekati angka 1,000.

Sedangkan untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,870, artinya Besarnya variasi pengaruh karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar

13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis Pembuktian Hipotesis Secara Silmultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk membuktikan bahwa benar adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai mana sudah dijelaskan di atas. Untuk lebih jelas hasil Uji – F dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

**Tabel Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463,800	3	154,600	162,876	,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,291	73	,949		
	Total	533,091	76			

**Sumber:** Data Output SPSS, 2020 (Diolah).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh  $F_{hitung}$  162,876 dengan tingkat probabilitas 0,00, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,73. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa benar variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) dan signifikan oleh karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

### Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan bahwasanya benar adanya pengaruh masing-masing variabel kompensasi, Komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pembuktian dengan Uji Statistik secara parsial (uji t) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dimasukkan kedalam metode regresi secara parsial dapat dijelaskan pada persamaan regresi berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Variabel	T Hitung	T	Sig.
		Tabel	
Karakteristik individu	2,942	2,730	,004
Komunikasi	8,374	2,730	,000
Kompensasi	2,695	3,730	,009

Hasil penelitian terhadap pengaruh karakteristik individu

diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,942 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992. Karena nilai  $t_{hitung}$

lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh Komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,374 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992 Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,695 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan probabilitasnya sebesar 0.009 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

### **Pembuktian Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

Ha : Adanya pengaruh karakteristik individu Komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja

Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie

Bedasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pata uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan pengujian secara persial (Uji t) maka telah diketahui bahwa adanya pengaruh karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie. dengan demikian maka hipotesis yang telah ditaruh sebelumnya dapat dibuktikan atau dengan kata lain, hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan formulasi regresi sebagai berikut:  $Y = 2,127 + 0,168X_1 + 0,542X_2 + 0,178$

1. Dari Uji F, diperoleh  $F_{hitung}$  162,876 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dengan tingkat probabilitas 0,00. Maka dapat dikatakan bahwa benar variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) dan signifikan oleh karakteristik individu, Komunikasi dan kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.
2. Hasil penelitian terhadap pengaruh karakteristik individu diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,942 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan

- terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.
3. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh Komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,374 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992 Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.
  4. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,695 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  1,992. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan probabilitasnya sebesar 0.009 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Abdul Rahman. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie*. E-jurnal Donggala. Vo.1 No.2.
- Arief Subyantoro. (2014). *Pengaruh Karakteristik, Kerekeristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol.11.
- Asshofa, Burhan. (2010). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aw, Supranto. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. (2014). *Manajemen Pemasaran: Sari Kuliah*. Bandung: Satu Nusa.
- David Stephen P. Robbins. (2000). *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta: PT Preenhalindo.
- Devito, Joseph.A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang: Kharisma.
- Dian Romel. (2008). *Pengaruh Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di UNIKOM*.

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, (2011). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harun Islami Abadylla. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta IKIPPRGI Jember)*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vo.7 No.2.
- Haryani. (2010). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama*. Jurnal Stie Dharmaputra. Vol.17 No.28.
- John. O.P., Donahue, E.M dan Kentle, R.L. (1991). *The Big-Five Inventory-Versions 4a & 5a*. CA: University of California, Barkeley.
- Ma'ruf, Hendri. (2005). *Pemasaran Ritel*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja; Edisi Revisi*. Jakarta: PTRaja Grafindo Perjada.
- Mulyano, Deddy. (2013). *Ilmu Komunikasi: Satu Pengantar. Cetakan ke-18*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Robbins, S.P., & Judge, A.T. (2013). *Organizational Behavior (15<sup>th</sup> Ed)*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- S.P. Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso. (2006). *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komplitindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar.
- Sekaran, Uma. (2005). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soehartono., Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.