

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN  
KAMPUNG ONGGARI DISTRIK MALIND DI KABAUPATEN MERAUKE**

**Semuel Batlajery**

Universitas Musamus Merauke

Marlyn E. Alfons

Universitas Musamus Merauke

**ABSTRACT**

*Effect on Performance Compensation State Apparatuses Village Onggari Malind In Kabaupaten Merauke District. (Samuel Batlajery, team leader, Marlyn E. Alfons, Member)*

*The study aims to identify and analyze the Compensation Effect on Performance of Government Apparatus Village Onggari Malind District district. Merauke.*

*The research method in this study is a case study approach, this type of research is descriptive quantitative, and the nature of the research is the explanation (explanatory). Method of data collection through interviews and questionnaires. Analysis of the data used is a simple linear regression. The population of the village is Onggari Apparatus Malind District Merauke district, amounting to 30 respondents. Determination of the number of samples in this study uses total sampling so that the number of samples taken as many as 30 people.*

*The results of the data analysis was conducted on all data obtained, it can be concluded that the compensation effect on performance. This is evidenced by the value of t is greater than t table value is  $4.588 > 1.943$  with a significant level of  $0.01 < 0.05$ . showed that 42.9% Compensation variables affect the performance. while as many as 57.1% is explained by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Compensation, Performance*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi agar tetap eksis dan menjaga kelangsung hidup suatu organisasi. hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia mengatur dan mengarahkan semua elemen yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, memberikan balas jasa dalam setiap individu dan kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan hasil kerja yang dicapainya.

Menurut Handoko "Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2003, p.155)." Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Hasibuan, "Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002, p.135)."Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari

karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Dalam dunia kerja, kinerja merupakan tolok ukur kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan perusahaan, yang biasanya dituangkan dalam bentuk form penilaian kerja karyawan, adalah bentuk evaluasi kinerja karyawan.

Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari telah merencanakan berbagai program kerja dan kegiatan yaitu membuat MCK, Air Bersih, dan gorong-gorong yang dananya cukup besar sehingga Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari memberikan berbagai jenis kompensasi kepada pegawai yang terlibat dalam kelompok dan pendamping program kerja. Pemberian insentif ini bertujuan agar pegawai yang terlibat dalam kelompok dan pendamping yang kinerjanya mencapai target yang telah ditetapkan oleh Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari akan diberikan insentif sesuai dengan hasil kinerjanya.

Penilaian kinerja pegawai Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari berdasarkan target yaitu kegiatan MCK, Air Bersih dan Gorong-gorong selesai tepat waktu. maka pegawai yang terlibat dalam kelompok dan pendamping yang dikatakan memiliki kinerja yang baik maka akan diberikan insentif sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari khususnya yang ada di Distrik Malind Kabupaten Merauke tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari uraian tersebut diatas Aparatur Pemerintahan kampung Onggari selama ini kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai yang terlibat dalam kelompok dan pendamping, terutama pemberian insentif yang tidak sesuai dengan yang diharapkan apabila dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka telah kerjakan. Dikarenakan kurang transparansi antara penggunaan dana yang diperuntukan untuk berbagai program dan kegiatan MCK, Air Bersih dan Gorong-gorong dalam hal ini Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari dengan pegawai yang terlibat dalam kelompok-kelompok kerja, hal ini yang membuat terjadi gap antara Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari dengan pegawai yang terlibat. maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari Distrik Malind Di Kabupaten Merauke."*

#### **PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis rumuskan masalah sebagai berikut : "Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke"?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Penelitian Terdahulu**

Anoki Herdian Dito 2010 Semarang dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **Teori Kompensasi Pengertian**

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut :

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi". Menurut Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Kompensasi menurut Sihotang (2007 :220) "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 karyawan".

Kompensasi atau biasa dikenal dengan imbalan atau upah dapat didefinisikan sebagai berikut :

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b :

- a. Upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe dalam Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

- a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

- b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

**Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI**

Menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat

dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

## TEORI KINERJA

### Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja

Beberapa pakar di bidang manajemen sumber daya manusia telah memberikan pengertian kinerja sebagai berikut :

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Rivai (2005) menyatakan bahwa "Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik".

Menurut Mangkunegara (2007), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Menurut Timpe (2007) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (p.33) :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

a. Internal (pribadi)

- ✓ Kemampuan tinggi
- ✓ Kerja keras

b. Eksternal (lingkungan)

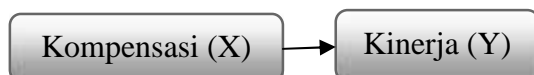
- ✓ Pekerjaan mudah
  - ✓ Nasib baik
  - ✓ Pemimpin yang baik
2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
- a. Internal (pribadi)
    - ✓ Kemampuan rendah
    - ✓ Upaya sedikit
  - b. Eksternal (lingkungan)
    - ✓ Pekerjaan sulit
    - ✓ Nasib buruk
    - ✓ Rekan - rekan kerja tidak produktif
    - ✓ Pemimpin yang tidak simpatik

Hani Handoko (2001) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

#### KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



#### HIPOTESIS

Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah: “ Diduga kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke”.

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampung Onggari Distrik Malind Kabupaten Merauke, Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2013.

##### Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan survei.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah aparaturnya Pemerintahan Kampung Onggari yang ada di Distrik Malind yang berjumlah 30 orang.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan total sampling atau sampel keseluruhan, dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah Kinerja karyawan
2. Variabel bebas atau independent variabel (X) adalah : Kompensasi

### **Definisi Operasional**

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan
4. Kreatifitas
5. Kerja sama

#### **Kompensasi (X)**

Kompensasi adalah salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. indikator kompensasi terdiri dari :

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan Transportasi
4. Tunjangan Kesehatan
5. Tunjangan Keluarga

### **Sumber Data**

#### **Data Primer**

Data Primer adalah data yang bersumber dan hasil penelitian di lapangan, yaitu penelitian berdasarkan hasil jawaban para responden yang selanjutnya diolah dan dianalisis oleh peneliti.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor atau instansi terkait berupa catatan atau dokumen yang sudah diolah sebelumnya.

### Skala Pengukuran

Untuk respon atas Kompensasi yang dirasakan (persepsi pegawai) digunakan 5 skala tingkat (*likert*) penilaian, dengan kriteria sebagai berikut:

1. *Sangat Setuju* diberi Bobot 5
2. *Setuju* diberi Bobot 4
3. *Setuju* diberi Bobot 3
4. *Kurang Setuju* diberi Bobot 2
5. *Tidak Setuju* diberi Bobot 1

Untuk jawaban atas Kinerja Pegawai diberikan 5 skala (*likert*) penilaian dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. *Sangat penting* diberi bobot 5
2. *Penting* diberi bobot 4
3. *Cukup penting* diberi bobot 3
4. *Kurang penting* diberi bobot 2
5. *Tidak penting* diberi bobot 1

### Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

### Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Regresi linear Sederhana mempunyai ciri sebagai berikut : Persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, nilai parameternya ditentukan dan diukur, permasalahannya lebih dari satu variabel, variabel independennya tidak saling berhubungan, variabel dependennya cukup jelas. Analisis data dengan menggunakan SPSS 17.0.

Adapun formula dan model Regresi Linear Sederhana tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

- |   |                     |
|---|---------------------|
| Y | = Kinerja pegawai   |
| X | = Kompensasi        |
| a | = Konstanta         |
| b | = Koefisien regresi |

Selanjutnya setelah analisis data di atas sudah dilakukan, maka dengan mengacu kepada model regresi berganda langkah pengujian data adalah sebagai berikut :

#### 1. 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. Validitas item pertanyaan kuesioner dapat diukur melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Korelasi antara masing-masing item atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil probabilitas <0,01



atau  $<0,05$  berarti angka probabilitas tersebut signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliable suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Crobach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut criteria Nunnally (2001) yang dinyatakan dalam (Ghozali dalam Sinaga, 2009), variabel atau konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *Crobach Alpha*  $> 0,06$ . Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

a. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk menguji adanya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel terhadap variabel terikatnya maka setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji signifikansi korelasi produk moment/t-test (Sugiyono 2003) yang secara manual rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t - \text{test} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = koefisien signifikan

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Kampung Onggari

Kampung Onggari merupakan salah satu kampung yang berada di distrik Malind Kecamatan Kurik, Kabupaten Merauke dengan luas wilayah 16.201,5 Ha. Dengan batas wilayah sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Kaliki, Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Arafura, Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Domande, Sebelah Barat berbatasan dengan Pantai Kampung Kaiburse.

Kondisi Kependudukan dari data yang diperoleh melalui Pemerintah Kampung adalah sebagai berikut : Jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 120, Jumlah Penduduk 605 dengan jenis kelamin laki-laki 314 jiwa sedangkan perempuan 219 jiwa yang tersebar pada 1 RW dan 3 RT.

Warga Kampung Onggari Distrik Malind merupakan kelompok masyarakat yang ekonominya masih perlu diperhatikan oleh pemerintah, dan sebagian besar beragama Katholik. Dari segi ekonomi, mata pencaharian pokok masyarakat Kampung Onggari adalah Nelayan dan Berkebun.

Kampung Onggari sejak Tahun 2008 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Martinus Ndiken sebagai Kepala Kampung, dan dibantu oleh beberapa staf yang dapat dilihat pada struktur organisasi kampung onggari sebagai berikut:

STRUKTUR PEMERINTAHAN KAMPUNG ONGGARI



Karakteristik responden

Tabel 5.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	25	83,3
2	Perempuan	5	16,7
	<b>Total</b>	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)

Dari table di atas menunjukkan bahwa responden yang menjabat sebagai aparat pemerintah kampung lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (83,3%) dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 5 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa aparat pemerintah kampung Onggari di Kabupaten Merauke lebih didominasi laki-laki dan belum banyak memberikan kesempatan kepada wanita untuk menjadi pemimpin di pemerintahan kampung, khususnya di kabupaten Merauke.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	6.596	3.013		2.189	.037	.423	12.768
KP	.814	.177	.655	4.588	.000	.451	1.178

a. Dependent Variable: KN

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	31 – 35	4	13,3
2	36 – 40	5	16,6
3	41 – 45	6	20,2
4	46 – 50	7	23,3
5	51 – 55	4	13,3
6	56 – 60	4	13,3
	<b>Total</b>	30	100

*Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data diolah)*

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang menjabat sebagai aparatur pemerintahan kampung paling dominan adalah berusia 46 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), dan yang berusia 41 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 6 orang (20,2%). Di samping itu responden yang berusia 56 tahun sampai dengan 60 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), dan responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 35 tahun yang menjabat sebagai kepala desa sebanyak 4 orang (13,3%).

#### **ANALISIS REGRESI SEDERHANA**

Data yang telah penulis dapatkan maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui liniertitas hubungan antara dua variabel yang diteliti. dengan demikian analisis regresi ini pula dapat diketahui peramalan atas variabel kompensasi yang ditentukan oleh variabel kinerja aparatur. Perhitungan persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows.

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 6,596 + 0,814X$$

Dimana Y adalah Variabel Kinerja adalah 6,596 dan variable X kompensasi adalah 0,814.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### **Uji t**

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Kompensasi (X) dan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan Kampung Onggari Dikstrik Malind Kabupaten Merauke.

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan Kampung Onggari Dikstrik Malind Kabupaten Merauke.

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS 15 dapat diketahui sebagai berikut :

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 4,588 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh *t* tabel sebesar 1,943 yang berarti bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu  $4,588 > 1,943$ . Sedangkan nilai *sig* pada tabel sebesar 0,000 karena *sig* lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Dengan demikian  $H_0$  diterima.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dapat dilihat dari besarnya *R Squar*.

**Tabel 5.4**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.409	3.88655	.429	21.054	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), KP

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Squar* yaitu sebesar 0.429 yang artinya bahwa variabel kinerja sebesar 0.429.

Dengan melibatkan sebanyak 30 responden, maka memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas menerangkan bahwa angka *R Squar* sebesar 0.429 menunjukkan bahwa 42,9% variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. sedangkan sebanyak 57,1% dijelaskan oleh variabel lain.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung lebih besar dari pada nilai *t* tabel yaitu  $4,588 > 1,943$  dengan tingkat signifikan  $0,01 < 0,05$ . menunjukkan bahwa 42,9% variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. sedangkan sebanyak 57,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke adalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan hasil kinerja yang sudah ditetapkan oleh Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke.
2. Pemberian kompensasi harus transparan agar semua program dan kegiatan bisa tetap berjalan sesuai dengan program kerja yang ditetapkan oleh Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke.

### DAFTAR RUJUKAN

All Rights Reserved [Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen](#). 2010 6:23 PM

All Rights Reserved [Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen](#). 2010 11:29 PM

Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Hani Handoko (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.

Mangkunegara. (2007:84) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Panggabean, Mutiara S. (2004:75). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rival, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers

Sihotang.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.