

# **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Geovani Rezky<sup>1\*</sup>, Achmad Efendi<sup>2</sup>, Vera Anitra<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

---

## **ABSTRACT**

---

Tujuan penelitian ini adalah guna mencari tahu sejauh mana berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga di Provinsi Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh dengan jumlah 83 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, serta analisis data dilaksanakan memanfaatkan SPSS versi 27 untuk Windows dengan metode regresi linier sederhana. Hasil uji t dan regresi linier sederhana dimanfaatkan guna mengkaji data menunjukkan apakah kompensasi memiliki nilai positif dan berhubungan signifikan, sehingga berdampak positif signifikan pada kinerja pegawai hubungan ini menunjukkan bahwa kompensasi sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) memperoleh variabel independen yang dikaji mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 73,3% sehingga tersisa 26,7% yang dimana hal ini dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada pada variabel yang dikaji dalam studi ini.

### **Keywords:**

Kompensasi, Kinerja Pegawai, Efektifitas Kerja, Motivasi, Produktivitas

---

The purpose of this study was to find out the extent to which compensation affects the performance of employees of the youth and sports office in East Kalimantan Province. In this study, the saturated sampling method was used with a total of 83 respondents. Data was collected using a questionnaire, and data analysis was carried out utilizing SPSS version 27 for Windows with a simple linear regression method. The results of the t test and simple linear regression utilized to examine the data show whether compensation has a positive value and is significantly related, so that it has a significant positive impact on employee performance, this relationship shows that compensation is in line with improving employee performance. The coefficient of determination ( $r^2$ ) obtained that the independent variables studied had an influence on the dependent variable of 73.3%, leaving 26.7%, which is influenced by other factors that are not in the variables studied in this study.

**Keywords:** Compensation, Employee Performance, Work Effectiveness, Motivation

---

✉ Corresponding author :

Email Address : geovanirezky@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi baik sektor pemerintah maupun swasta berakar pada performa individu yang berkontribusi didalamnya, pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh mutu dan efektifitas kerja anggotanya. Optimalisasi kinerja organisasi dan kontribusi signifikan dalam setiap aktivitas operasional bertumpu pada kapabilitas individu-individu ini. Diperlukan pengelolaan yang efektif sehingga pertumbuhan dan perkembangannya berjalan seiring dengan kebutuhan organisasi, dengan menyediakan kompensasi yang seimbang atas hasil dari kinerja pegawai. Tidak hanya menyediakan namun penerapan pemberian kompensasi harus di monitoring dan diawasi sehingga harapan untuk organisasi mendapatkan kontribusi kinerja yang optimal dan maksimal bisa tercapai.

Kinerja karyawan, yang menggambarkan seberapa efektif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima. Kinerja karyawan adalah bentuk yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau serangkaian aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Imaniyati & Lestari, 2023) kinerja merupakan dampak positif atas gambaran dari mutu dan banyaknya porsi pekerjaan yang dilakukan, sehingga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain kinerja bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga tentang seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut diselesaikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. (Rivai, 2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap bagaimana seorang karyawan bertindak dan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan tetapi juga tentang seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut diselesaikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk menjabarkan lebih detail cakupan penilaian kinerja karyawan (Rivai, 2020) menjabarkan yang menjadi evaluasi dari performa pegawai meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Organisasi pemerintah dan perusahaan perlu mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja ini agar karyawan dapat mencapai hasil terbaik dan salah satu faktornya adalah kompensasi.

Kompensasi menjadi indikator agar terciptanya kinerja pegawai yang optimal tetapi penilaiannya sering kali sulit dilakukan penyebabnya asumsi pekerja terhadap kompensasi dan honorarium langsung bersifat subjektif, dipengaruhi oleh kebutuhan serta persepsi masing-masing individu. Dalam dunia kerja, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi seperti upah atau gaji yang tidak sesuai dengan kontribusi karyawan sering sekali menjadi sumber utama kinerja karyawan yang tidak maksimal. Menurut (Efendi & Utami, 2022) kompensasi adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi sehingga sistem manajemen harus efektif untuk memastikan bahwa implementasinya adil, dengan demikian kompensasi yang diberikan bisa menjadi peningkat motivasi pegawai untuk menjalankan kewajiban pekerjaan yang di emban. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai imbalan atas dedikasi dari kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Thalibana, 2022) kompensasi adalah jenis imbalan finansial dan non finansial yang diberikan kepada seseorang karena status pekerjaannya dalam suatu organisasi. Kompensasi digambarkan sebagai penghargaan berupa uang, baik secara eksplisit maupun implisit, dibagikan suatu komunitas pada pegawai atas imbalan terkait dedikasi atau layanan nan diberikan ke perusahaan. (Thalibana, 2022), menjelaskan kompensasi terdiri dari berbagai elemen meliputi gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Performa pegawai sendiri menggambarkan bagaimana kapasitas seorang pekerja dalam mengemban kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tingkat kompensasi yang diterima (Imaniyati & Lestari, 2023).

## ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....***

Dalam dunia kerja yang ideal, kompensasi menjadi dasar yang ideal untuk meningkatkan motivasi, dan performa pegawai. Sistem penggajian dan insentif yang baik harus mencakup aspek transparansi, keadilan, dan daya saing sehingga setiap karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Namun dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi seperti gaji masih tidak berbanding lurus dengan porsi kerja pegawai, hal ini pada akhirnya dapat menurunkan motivasi serta produktivitas karyawan. Ini dapat memicu berbagai masalah seperti menurunnya kinerja, meningkatkan keluhan, hingga tingginya tingkat absensi. Penelitian terdahulu telah menunjukkan sebenarnya kompensasi mempunyai dampak yang positif terhadap performa pegawai. (Firmansyah & Putri, 2025) menemukan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan berdampak positif pada produktivitas mereka. (Sutoro et al., 2020) dalam penelitiannya Kementerian Pemuda dan Olahraga juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Didukung oleh penelitian (Nafizhah, 2020) mengungkapkan bahwa salah satu persoalan yang di hadapi oleh Dispora (Dinas Pemuda dan Olahraga) Samarinda adalah rendahnya kepuasan kerja akibat sistem kompensasi yang belum optimal.

Kemudian penelitian yang dilangsungkan oleh (Wellem & Djawoto, 2022) "*path analysis indicates a considerable impact of compensation on work satisfaction, compensation on employee performance, and job satisfaction on employee performance.*" Didukung oleh penelitian (Saman, 2020) "*the finding of the study indicate that salary significantly influences employee performance in the mining company.*"

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini kuesioner yang telah diisi oleh responden dimanfaatkan guna mengumpulkan data primer. Jumlah populasi ini mencakup seluruh pegawai negeri dari kantor dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 83 orang. Dengan menggunakan analisis linier sederhana, semua populasi didalam penelitian ini digunakan sebagai sampel.

Variabel dependen serta independen digunakan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai adalah variabel dependen sedangkan kompensasi berfungsi sebagai variabel independen. Ditahap awal pengujian penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik (termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta autokorelasi) dimana hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang sudah diolah terdistribusi dengan normal, tidak terjadinya korelasi antar variabel dan tidak terjadinya kesamaan varian agar memperkuat hasil penelitian ini.

Guna mendapatkan gambaran lebih jelas tentang bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, penulis selanjutnya melakukan analisis regresi linier sederhana. Pengkajian ini dilaksanakan memanfaatkan IBM SPSS 27 untuk Windows. Persamaan yang menggambarkan model regresi linier sederhana ialah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan; a = Konstanta; b = Koefisien Regresi; X = Kompensasi; e = Error Term

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	<b>3.604</b>	1.684	
Kompensasi	<b>.909</b>	.061	.856

Sumber : Data Diolah, 2025

**Gambar 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 3.604 + 0.909X$$

Dari penyajian gambar regresi linier di atas dapat dijelaskan bahwa:

a = Nilai konstanta (a) sebesar 3.604 bearti jika kompensasi (X) dianggap konstan maka kinerja pegawai akan positif

b = Nilai kompensasi (X) memiliki nilai positif, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi 0,909. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa kompensasi sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Bisa dikatakan nilai koefisien 0,909 mengartikan jika kompensasi dalam pekerjaan di Dinas Pemuda dan Olahraga sesuai dan tepat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,909.

**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10165151
Most Extreme Differences	Absolute	0.090
	Positive	0.090
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.090
<b>Asymp. Sig (2-Tailed)</b>		<b>.097</b>

Sumber: Data Diolah, 2025

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil penyajian gambar diatas hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.(2-Tailed) sudah meningkat sebesar 0,097 di atas tingkat signifikansi (α = 0,05), yang menggambarkan pada analisis ini data cenderung terdistribusi normal dengan demikian asumsi tentang distribusi normalitas data dapat diterima untuk keperluan analisis lebih lanjut.

**Uji Autokorelasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>	
	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	5.133	2.051

Sumber: Data Diolah, 2025

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....**

**Gambar 3 Hasil Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil penyajian gambar diatas nilai Durbin Watson (DW) menunjukkan nilai dengan jumlah 2.051, nilai dL sebesar 1.619 dan nilai Du sebesar 1.668, kemudian akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan presentase 5% . Berdasrkan klasifikasi nilai DW yaitu  $a = 5\%$ ,  $k = 1$ ,  $n = 83$  sehingga diperoleh DW sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas nilai Durbin Watson (DW) menunjukkan nilai 2.051, perolehan dL 1.619, serta Du 1.668. Ketidakhadiran autokorelasi pada regresi ini didukung fakta nilai Durbin Watson (DW) lebih besar daripada nilai Du serta 4-Du, seperti yang dideskripsikan pada gambar di atas. Sehingga, analisis regresi linier sederhana bisa dilaksanakan atau dilanjutkan guna menguji hipotesis penelitian.

**Uji Linearitas**

ANOVA TABEL							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPENSASI	Between Groups	(combined)	6747.522	66	102.235	1.306	.283
		Linearity	3.318	1	3.318	.042	.839
KINERJA PEGAWAI	Within Groups	Deviation From Linearity	6744.204	65	103.757	1.326	.271
		Total	1252.333	16	78.271		
			7999.855	82			

*Sumber: Data diolah, 2025*

**Gambar 4 Hasil Uji Linearitas**

Berdasarkan penyajian gambar diatas hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig. 0,0271 yang dalam hal ini Sig. lebih besar dari (0,0271 > 0,05), Sehingga dapat dipahami bahwa terdapat hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga linear atau berpola linear.

**Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig
Kompensasi	14.920	1.990	0.00

*Sumber: Data Diolah 2025*

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....**

**Gambar 5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Thitung = 14.920, Ttabel = 1.990, signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ). H1 dapat diterima berdasarkan hipotesis. Oleh karena itu kinerja pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga secara signifikan berkorelasi dengan kompensasi mereka.

## **Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	<b>0.733</b>	0.730	5.1333

Sumber : Data Diolah 2025

**Gambar 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil olah data yang disajikan pada gambar diatas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,733. Hal ini berarti variabel independen (Kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 73,3%, dengan sisa 26,7% disebabkan oleh faktor yang tak termasuk dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: a) Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi secara positif signifikan oleh kompensasi; b) Dalam penelitian ini didapatkan hasil dari analisis linier sederhana yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk windows, uji regresi linier sederhana yang didapat persamaan regresi  $Y = 3,604 + 0,909X$  menggambarkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga terciptanya kinerja yang efektif dan efisien serta optimal dan maksimal; c) Kompensasi yang diberikan harus diterapkan dengan baik dan dievaluasi secara berkala dengan penerapan yang baik akan menciptakan motivasi kerja yang akan mendukung kinerja pegawai.

## **SARAN**

Bagi kantor Dinas Pemuda dan Olahraga bagian keuangan senantiasa berkordinasi dan melakukan monitoring dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) agar pengalokasian kompensasi seperti gaji/upah dan tunjangan kinerja lainnya bisa dibayarkan tepat waktu sesuai dengan jabatan sehingga pegawai bisa merasakan bahwa kinerja dan sumbangsih mereka dihargai dengan begitu secara otomatis peningkatan kinerja dapat tercipta.

Bagi peneliti yang akan datang senantiasa untuk dapat melanjutkan serta memperbaharui penelitian ini lebih mendalam dan terfokus lagi tentang peran kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....**

### **REFERENSI**

- Efendi, A., & Utami, E. (2022). *Bagaimana kompensasi memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja How compensation moderates the influence of work discipline and organizational culture on work productivity*. 19(3), 487–496. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11504>
- Firmansyah, D., & Putri, C. A. A. (2025). *Analisis Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi presepsi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta*. 8(1), 57–64.
- Imaniyati, N., & Lestari, F. M. (2023). *Manajerial : Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja*. 22(2), 255–264.
- Nafizhah, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). the Effect of Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya*, 4(1), 1400–1411. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)