

# **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Kantor Walikota Palembang**

**Andri Eko Putra**

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

E-mail: andri\_ekoputra@yahoo.com

## **Abstrak**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang. Jumlah anggota populasi sebanyak 162 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* diperoleh sampel sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, determinasi serta menggunakan pengujian hipotesis (uji t) untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi ( $X_1$ ) sebagai variabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan Program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi linier sederhana antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh yaitu  $Y' = 38,074 + 0,238 X_1$  dimana nilai koefisien konstanta sebesar 38,074 dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,238. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa uji t secara parsial diperoleh nilai sig sebesar  $0,005 < 0,05$  kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi bagi pihak instansi kompensasi berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : kompensasi, dan kinerja pegawai

## **Abstract**

*This study explains the effect of compensation on employee performance in the Palembang Mayor's Office. The number of members of the population is 162 employees. The sampling technique used a Probability sampling technique, obtained 35 samples. This study uses a descriptive method with a quantitative approach that uses a questionnaire as a data collection tool and uses simple linear regression analysis techniques, determination and using hypothesis testing (t test) to measure the effect of independent variables on the dependent variable compensation ( $X_1$ ) as an independent variable and employee performance as dependent variable (Y). Data processing in this study was assisted by a computer program, SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the discussion can be seen that the results of simple linear regression calculations between compensation variables on employee performance are obtained, namely  $Y' = 38.074 + 0.238 X_1$  where the coefficient of constant value is 38.074 and the regression coefficient of compensation variable is 0.238. Based on the results of the research hypothesis test it can be seen that the partial t test obtained sig value of  $0.005 < 0.05$ . The conclusion is that the compensation variable affects the performance of employees. Implications for compensation agencies play a role in determining the level of employee performance.*

**Keywords:** compensation, and employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang faktor yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Bila organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persainganyang semakin hari semakin ketat, maka sebuah organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas disegala bidang khususnya efisiensi dan efektivitas dalam hal tenaga kerja. Tenaga kerja yang

bergabung dalam suatu organisasi atau instansi diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik terhadap profesinya saat ini.

Kinerja dipengaruhi banyak factor, salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja.

Pegawai Honorer sebagai abdi negara turut dan ikut berperan aktif dalam aktifitas pelayanan masyarakat dituntut untuk memiliki kompetensi, komitmen dan kinerja yang baik, meskipun harus bekerja dengan upah dan kompensasi yang terbilang jauh dari standar upah minimum yang berlaku di suatu daerah. Upah Minimum Pertahun yang berlaku di Sumatera Selatan sebesar Rp. 2.200.000. tidak jarang juga kompensasi yang menjadi salah satu sumber pendapatan tambahan bagi Pegawai Honorer baru bisa dinikmati dalam jangka waktu yang lama. Adapun data Pegawai Honorer Pada Kantor Walikota Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Pegawai Honorer di Kantor Walikota Palembang**

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Umum	78
2	Perlengkapan dan PAD	11
3	Keuangan	5
4	Tata Pemerintahan	8
5	Pembangunan	5
6	Kesejahteraan Rakyat	5
7	Asisten I, II, III	-
8	Humas dan Protokol	25
9	Hukum dan Ortala	8
10	Perekonomian	4
11	Sosial Kemasyarakatan	9
12	Keagrariaan dan batas wilayah	8
<b>Jumlah</b>		<b>162</b>

Sumber : Bagian Umum Sekeretariat Daerah Kota Palembang, 2018

Dalam realisasinya pengangkatan pegawai honorer sudah berjalan mengurangi pengangguran. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja Pegawai Honorer adalah kurangnya penghasilan atau gaji yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kerja mereka. Gaji atau upah yang telah ditetapkan oleh Kantor Walikota Palembang sebesar Rp.1.200.000, dimana sudah termasuk uang makan dan uang transportasi. Dalam hal ini Pegawai Honorer yang sudah memiliki keluarga merasa tidak cukup untuk membiayai keluarganya. Pembayaran gaji atau upah yang diterima terkadang tertunda dua sampai tiga bulan. Maka dengan permasalahan tersebut, semangat dan gairah bekerja mereka berkurang sehingga berdampak pada Kinerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Sekretariat Daerah Kota Palembang?

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Sekretariat Daerah Kota Palembang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Sunyoto (2015:26), menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Menurut Marwansyah (2012:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Yani

(2012:139) menyatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka berbagai macam bentuk, seperti; bentuk pemberian uang, material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Yani (2012:142) menyatakan jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- a. Kompensasi dalam bentuk finansial, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiunan, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
- a. Kompensasi dalam bentuk non finansial, dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang suai (menarik menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram

dalam Yani (2013:118) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Wilson Bangun (2012:231) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiremnt*). Selanjutnya Marwansyah (2012:229) kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan pengertian kinerja penulis menarik simpulan kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**Indikator-indikator Kinerja Pegawai.**

Menurut Bangun (2012:233-234), Standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Jumlah pekerjaan.  
Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas pekerjaan.  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasikan pekerjaan

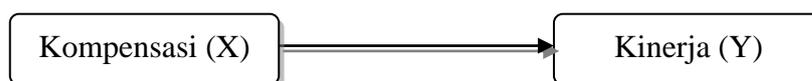
sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

- c. Ketepatan waktu.  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, memiliki ketergantungan atas pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran.  
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- e. Kemampuan kerjasama.  
Tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

**Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2013:65), kerangka pemikir menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berfikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2013:70), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari teori dan kerangka pemikiran penelitian yang dikemukakan diatas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut

H<sub>1</sub>: diduga ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang.

H<sub>2</sub>: diduga tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang.

## METODE PENELITIAN

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Konsep	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi, Menurut Yani (2012:139).	Kompensasi : - Penawaran dan permintaan tenaga kerja. - Organisasi buruh. - Kemampuan untuk membayar. - Produktivitas. - Gaya hidup. - Pemerintah. Menurut Yani (2012:143-144)	1,2 3,4 5,6, 7,8 9,10 11,12
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, menurut Bangun (2012:231).	Kinerja : - Jumlah pekerjaan. - Kualitas pekerja. - Ketepatan waktu. - Kehadiran. - Kemampuan kerjasama. Menurut Bangun (2012:233-234).	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10 11,12

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Honorer di Kantor Walikota Palembang sejumlah 162 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Melalui *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, menurut Wiratna (2014:16) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{162}{1+(162 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{162}{1+3,645}$$

**n = 34,87 dibulatkan menjadi 35 orang**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel kinerja pegawai diukur dengan 12 butir pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 35 orang responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *Korelasi Product Moment* dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 22*. Hasil uji validitas dari 12 butir pernyataan pada variabel kompensasi terlihat seperti pada tabel

**Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
Butir 1	0,730	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,382	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,545	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,655	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,742	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,544	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,487	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,599	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 9	0,737	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,709	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 11	0,507	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 12	0,501	0,334	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Diolah dari data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada variabel kompensasi menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti, bahwa seluruh butir dijadikan sebagai indikator terhadap variabel kompensasi lebih sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian ini. Hasil perhitungan nilai realibilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,724	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,724 berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil perhitungan nilai realibilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja pegawai dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	12

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dimana yang akan diteliti yaitu variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, dengan kata lain ada dua pengaruh yang akan dijadikan penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Ompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	38,074	3,093		12,311	,000	
	x1	,238	,070	,508	3,390	,002	1,000 1,000

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 38,074 + 0,238 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 38,074 artinya kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang sebesar 38,074 satuan, dengan asumsi kompensasi dalam keadaan konstan atau tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,238, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari (<0,05). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara langsung akan meningkat sebesar 0,238% jika kompensasi pegawai pada Kantor Walikota Palembang meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Pengolahan data primer, pada tabel 10 dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berikut ini :

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,236	2,156	1,970

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,258 menunjukkan bahwa 25,8% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 74,2% (100%-25,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

**Uji Hipotesis (uji t)**

Menurut Siregar (2014:144), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji menggunakan SPSS 22 for windows

**Tabel 6. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1	(Constant)	37,823	3,141			12,041	,000
	kompensasi	,277	,091	,591		3,030	,005
	displin kerja	,033	,050	,131		,670	,507

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Uji t secara sendiri-sendiri (parsial) untuk menguji tiap pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai hipotesis variabel kompensasi sebesar (0,005 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan nilai hipotesis variabel disiplin kerja sebesar (0,507 > 0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.

## Pembahasan

Dari hasil uji validitas *output* diketahui nilai korelasi antara skor total item kompensasi dan skor total item kinerja pegawai. Nilai ini dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dapat dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden  $n = 35$  responden maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,344 dapat disimpulkan bahwa dari item pertanyaan variabel kompensasi (X), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan **Valid** karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada *output* reliabilitas statistik kompensasi, dan kinerja pegawai dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,724, dan 0,811, karena nilai diatas  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan **reliabel**.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 38,074 dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,238. Jadi diperoleh persamaan  $Y' = 38,074 + 0,238 X_1$

Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,277 jika kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,277 satuan dan sebaliknya jika kompensasi diturunkan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,277 satuan. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh sumbangan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,269 atau 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu motivasi dan kepemimpinan. Nilai hipotesis uji t variabel kompensasi sebesar  $(0,005 < 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi bagi pegawai honorer sangat rendah sangat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya kompensasi

yang diterima membuat pegawai tidak focus bekerja dan mencari penghasilan sampingan lainnya. Hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai makin lama makin menurun dan tanggungjawab pada pekerjaan juga rendah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Uraian pada hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai regresi linier sederhana variabel kompensasi sebesar 0,238, sedangkan koefisien konstanta sebesar 38,074.
2. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai sig sebesar  $0,005 < 0,05$  kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Kantor Walikota Palembang dan pihak yang berkepentingan. Hendaknya pemerintah mengalokasikan anggaran untuk memberikan kompensasi yang layak bagi pegawai, karena kenyataannya pegawai cukup membantu pekerjaan pegawai tetap di Kantor Walikota.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Hasan, Iqbal dan Misbahuddin. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi kedua Cetakan Pertama*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heru, Tri dan Siti Al Fajar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing Cetakan Kedua*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN: Yogyakarta.

- Ma'arif, Syamsul. M dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Kampus IPB Pers: Bogor.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS. PT. Alex Media Komputindo*: Jakarta.
- Siagin, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R dan D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus Cetakan Pertama*. Amara Books: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- [www.Peraturan](http://www.Peraturan) perundang-undangan tentang disiplin kerja Aparatur Negara.com.11-04-2016.pukul 10.00wib.