

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo

Indriyati Yusup¹, Arifin Tahir², Zuchri Abdussamad³

Program Studi S1 Administrasi Publik Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Gorontalo

Email : indriyusup@gmail.com, arifintahir@ung.ac.id, zuchriabdussamad@ung.ac.id

Article History:

Received: 13 Juni 2023

Revised: 30 Juni 2023

Accepted: 02 Juli 2023

Keywords: *Kompensasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract: *Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Sampel penelitian berjumlah 43 orang pegawai berstatus ASN di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dengan teknik pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi yaitu budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, good governance dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, semakin meningkat kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi publik merupakan bagian yang sangat penting. Hal ini karena pegawai sebagai sumber daya manusia penggerak organisasi memiliki keahlian dan kemampuan yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang turut mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Setiap pegawai yang memperoleh kompensasi tinggi, hidupnya akan sejahtera. Pegawai akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, pegawai yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Salah satu cara untuk menggerakkan pegawai agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa.

Kompensasi dapat dimaknai sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh pegawai baik berupa uang (finansial) yang secara langsung maupun tidak langsung serta yang bukan berupa uang (non finansial) sebagai balas jasa atas pekerjaan serta kontribusi mereka terhadap organisasi (Hasibuan dalam Winahyu & Samsuryaningrum, 2022:3).

Penelitian Poluakan (2019) bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lainnya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah positif. (Suryadwianto & Purnamasari, 2019; Yani, 2022; Tirta & Purnantara, 2023).

Berdasarkan berbagai penelitian di atas, peneliti melakukan kajian yang sama, namun pada lokus berbeda. Penelitian ini untuk membuktikan apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Kinerja pegawai yang optimal merupakan cerminan dari kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, sehingga kinerja pegawai menentukan berlangsungnya kegiatan dan proses pencapaian tujuan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo masih sering dipertanyakan. Fenomena yang terjadi di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo bahwa masih terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai.

Observasi awal menunjukkan permasalahan kualitas kerja dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menggambarkan masih ada pegawai yang kurang cermat atau kurang teliti dalam melaksanakan pengelolaan administrasi Badan, seperti masih ada kekeliruan penulisan huruf dan angka dalam dokumen surat menyurat, maupun pada dokumen laporan pertanggung jawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Hasil kerja dalam melakukan verifikasi RKA-SKPD/SKPKD, RKPA SKPD/SKPKD terhadap kesesuaian kode rekening belanja, kesesuaian dengan standar harga, analisa standar belanja juga harus dilakukan berulang-ulang.

Permasalahan kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo salah satunya dapat dilihat dari kuantitas realisasi serapan anggaran dengan mengacu pada pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang di terbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589 tahun 1999 dengan skala nilai kinerja diterapkan sebagai berikut, yaitu 1) Capaian < 55% termasuk kategori kurang baik; 2) Capaian 55% - 70% termasuk kategori sedang; 3) Capaian 70% - 85% masuk kategori baik atau berhasil; 4) nilai tingkat capaian di atas 85% kategori sangat baik atau sangat berhasil. Capaian tahun 2022 berada pada angka 84,67%. Meskipun sudah berada pada kategori baik atau berhasil, namun belum mencapai target yang ditetapkan yaitu 90%.

Observasi awal menunjukkan permasalahan ketepatan waktu dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menggambarkan masih ada pegawai belum mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas menyusun analisa dan statistik keuangan daerah. Kegiatan ini masih mengalami ketidaktepatan waktu dalam penyerahan hasil analisa dan statistik keuangan daerah kepada pimpinan Badan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya yaitu diselesaikan dalam 2 hari, namun dalam perjalannya diselesaikan melampaui 2 hari.

Adanya permasalahan belum optimalnya realisasi serapan anggaran dan keterlambatan kegiatan verifikasi, analisa dan pelaporan keuangan menggambarkan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo belum efektif dimana dapat diduga pegawai belum mampu menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) secara maksimal dalam unit kerja.

Permasalahan dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dapat disebabkan oleh penerapan kompensasi yang belum optimal. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu badan yang telah mendapatkan kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dikenal dengan istilah Tunjangan Beban Kerja (TBK).

Tabel 1. Tunjangan Beban Kerja Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo

No	Jabatan	Jumlah Tunjangan (Rp)
1	Kepala Badan	Rp. 2.500.000
2	Sekretaris	Rp. 1.500.000
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Rp. 1.225.000
4	Perencanaan Ahli Muda	Rp. 1.000.000
5	Staf Golongan III	Rp. 500.000
6	Staf Golongan II	Rp. 400.000

Sumber : Kantor Badan Keuangan Kabupaten Gorontalo, 2023

Wawancara awal dengan beberapa pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan kompensasi kepada pegawai untuk semua kategori komponen diantaranya adalah komponen dasar berupa gaji, untuk komponen variabel berupa TBK (Tunjangan Beban Kerja) dan benefit serupa asuransi Kesehatan (BPJS atau Askes), namun kompensasi yang ada selama ini masih harus dinaikkan dari segi jumlah tunjangan. Fasilitas kantor juga hanya diberikan kepada pegawai yang memegang jabatan, sedangkan untuk staf biasa juga mengharapkan mendapatkan fasilitas yang sama.

LANDASAN TEORI

KINERJA

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Safrizal, 2022:7).

Mangkunegara (2016:67) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Benardin & Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Juniarti (2021:45) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai 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.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma dalam Hasnah & Asyari, 2022:90). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Sutrisno, dkk, 2022:3477).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Setiap pegawai yang memperoleh kompensasi tinggi, hidupnya akan sejahtera. Pegawai akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya. Sebaliknya, pegawai yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Salah satu cara untuk menggerakkan pegawai agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku (Simamora dalam Rina, dkk, 2020:121).

INDIKATOR KINERJA

Menurut Sudarmanto (2015:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

Menurut Fahmi (2016:12), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

- a. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- c. Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik.
- d. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

KOMPENSASI

Menurut Simamora (2016:442), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah 1) keseluruhan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi, 2) sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi, 3) pembayaran kepada seorang pegawai sebagai balasan atas kontribusi organisasi, 4) pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, 5) penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati (2018:95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada organisasi. Secara luas kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Fungsi pemberian kompensasi, yaitu 1) pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, 2) penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dan 3) mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan tujuan pemberian kompensasi, yaitu 1) ikatan kerja sama, 2) kepuasan kerja, 3) pengadaan efektif, 4) motivasi, dan 5) stabilitas pegawai (Farida, 2021:87).

INDIKATOR KOMPENSASI

Menurut Simamora (2016:445) indikator kompensasi seperti yang dijelaskan berikut ini:

- a. Upah dan Gaji adalah bayaran yang seringkali digunakan bagi para pegawai dalam organisasi. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
- c. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung organisasi dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- d. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil operasional yang diperoleh pegawai.

Umar (2016:234) menyebutkan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah yaitu pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi yaitu sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

- f. Pengobatan yaitu pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai.
- g. Asuransi yaitu penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kompensasi. Dalam penelitian ini, kompensasi adalah apa yang seseorang pegawai terima dari organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya dalam bentuk

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan, dan
- 4) Fasilitas

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

Pemberian kompensasi sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi baik pemerintahan maupun badan usaha swasta. Hal tersebut sangat berguna bagi organisasi untuk mendapatkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial, yaitu gaji, bonus, insentif maupun non finansial yang berupa fasilitas dan tunjangan. Pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, agar pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal serta tetap tenang, nyaman, dan loyal terhadap organisasi (Juniarti, 2021:34).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Dengan diakannya kompensasi, pegawai lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di organisasi. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi, pegawai merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak (Sutrisno, dkk, 2022:347). Kompensasi juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu tujuan kompensasi yaitu untuk memotivasi pegawai. Pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan meningkatkan kinerja kerja organisasi yang akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi (Agus dalam Pudjiati & Yusuf, 2021:181).

Salah satu cara yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai akan menurun (Huda, 2020:2). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja ditinjau dari perilaku pegawai saat mendapat balas jasa dari instansi yang ia bekerja. Setiap instansi pemerintah, tentu mengharapkan pegawai yang bekerja untuk organisasi saat ini dapat menunjukkan sikap kegairahannya terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya sikap semangat kerja yang tinggi didalam diri pegawai, maka meningkatkan kinerjanya didalam organisasi tersebut.

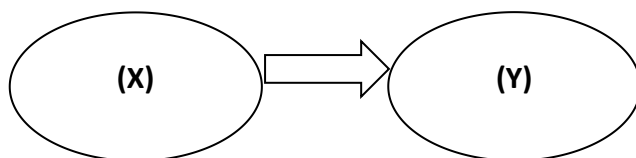
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo lokasi Jalan Kolonel Rauf Mo'o, Kayubulan, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo, Gorontalo 96181. Peneliti menentukan lokasi penelitian mempertimbangkan Kantor

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo memiliki kekhasan sebagai lembaga yang relevan dengan pengelolaan keuangan dan menerapkan kompensasi yang dipandang sudah baik, sehingga menarik untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sasaran penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian adalah rancangan kausalitas atau adanya pengaruh variabel X (Independent Variable) yaitu kompensasi sebagai variabel bebas terhadap variabel Y (Dependent Variable) yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Desain penelitian digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan :
 X : Kompensasi
 Y : Kinerja Pegawai
 : Pengaruh X terhadap Y

Variabel Kompensasi (X)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikan kepada organisasi.

b. Definisi Operasional

Kompensasi adalah apa yang seseorang pegawai terima dari organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya dalam bentuk 1) Upah dan Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4) Fasilitas.

Kisi-kisi instrumen penelitian variabel kompensasi sebagaimana pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X)

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X)

Dimensi	Indikator	Deskriptor	Item Pernyataan
Upah dan Gaji	Adanya bayaran yang seringkali digunakan bagi para pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memberikan gaji kepada pegawai - Gaji diterima oleh pegawai sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi (tepat waktu) - Besaran gaji yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi - Pegawai puas terhadap gaji yang 	1, 2, 3, 4, 5

		<p>diberikan organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ada peningkatan besaran gaji selama pegawai bekerja 	
Insentif	Adanya tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memberikan insentif kepada pegawai - Organisasi secara rutin menerapkan pembayaran insentif terhadap pegawai yang melebihi standar kerja dalam setiap bulan - Besaran insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi - Pegawai puas terhadap insentif yang diberikan organisasi - Ada peningkatan besaran insentif selama pegawai bekerja 	6, 7, 8, 9, 10
Tunjangan	Adanya asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung organisasi dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memberikan tunjangan kesejahteraan kepada pegawai - Organisasi secara rutin menerapkan pembayaran tunjangan kesejahteraan dalam setiap bulan - Besaran tunjangan kesejahteraan sesuai dengan ketentuan dalam organisasi - Pegawai puas terhadap tunjangan kesejahteraan yang diberikan organisasi - Ada peningkatan besaran tunjangan kesejahteraan selama pegawai bekerja 	11, 12, 13, 14, 15
Fasilitas	Berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil kantor yang diperoleh pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi memberikan fasilitas kendaraan dinas operasional (mobil/ motor) kepada pegawai - Organisasi memberikan fasilitas rumah dinas kepada pegawai - Organisasi memberikan fasilitas peralatan teknologi informasi kepada pegawai - Organisasi memberikan seragam dinas kepada pegawai - Pegawai puas terhadap fasilitas yang diberikan organisasi 	16, 17, 18, 19, 20

Sumber: Hasil Analisis Peneliti Tahun 2023

Variabel Kinerja (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang pegawai yang telah dilakukan dalam suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang diukur dari 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, dan 4) Efektivitas.

Kisi-kisi instrumen penelitian variabel kinerja pegawai sebagaimana pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Indikator	Deskriptor	Item Pernyataan
Kualitas kerja	Seberapa baik hasil harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai handal dalam memberikan pelayanan - Pegawai memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi informasi - Pegawai tanggap dalam memberikan pelayanan - Pegawai memiliki jiwa empati dalam pelaksanaan pekerjaan - Bukti fisik berupa ketersediaan perlengkapan kerja di kantor lengkap 	1, 2, 3, 4, 5
Kuantitas kerja	Seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja saya tercapai sesuai dengan input dan output pekerjaan yang ditugaskan kepada saya - Pegawai memiliki target aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari - Pegawai mampu mencapai target aktivitas pekerjaan harian - Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan organisasi - Pegawai mewujudkan keselarasan capaian kinerja dan target dalam rencana kerja 	6, 7, 8, 9, 10
Ketepatan waktu	Keterbatasan waktu untuk melaksanakan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang saya lakukan memiliki target waktu penyelesaian sesuai standar kantor - Pegawai mengusahakan setiap pekerjaan selesai dengan tepat waktu - Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pada jam kerja 	11, 12, 13, 14, 15

		<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja - Pegawai meninggalkan tempat kerja sesuai izin 	
Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai menggunakan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan - Pegawai menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagaimana mestinya - Pegawai memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi - Pegawai menyalurkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di kantor dengan anggaran yang disediakan kantor - Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban tanggungjawabnya 	16, 17, 18, 19, 20

Sumber: Hasil Analisis Peneliti Tahun 2023

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus PNS yang ada di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo sejumlah 43 orang.

Teknik pengambilan sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 43 orang PNS yang bertugas di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo tahun 2023.

Titik tolak dari pengumpulan data penelitian ini adalah pengembangan instrumen yang memuat variabel-variabel yang akan diteliti terdiri dari dua variabel yaitu Kompensasi (X) dan Kinerja (Y). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (questionnaire) atau daftar pertanyaan.

Teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini digunakan dalam proses penganalisaan yang terdiri dari 1) analisis regresi, 2) pengujian hipotesis, 3) koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data Kinerja Pegawai (Y) dijaring melalui kuesioner yang tersebar dalam 20 item pernyataan, diperoleh dari 43 orang sebagai sampel penelitian. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diukur dari 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, dan 4) efektivitas.

Hasil perhitungan secara deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skor Pernyataan								Kriteria
	F5	F4	F3	F2	F1	Aktual	Ideal	%	Pernyataan
Item 1	8	21	12	0	2	162	215	75,35	Berkinerja

Item 2	12	18	12	1	0	170	215	79,07	Berkinerja
Item 3	3	9	14	6	11	116	215	53,95	Cukup Berkinerja
Item 4	4	21	14	4	0	154	215	71,63	Berkinerja
Item 5	6	21	11	2	3	154	215	71,63	Berkinerja
Item 6	14	21	8	0	0	178	215	82,79	Berkinerja
Item 7	8	24	11	0	0	169	215	78,60	Berkinerja
Item 8	5	29	8	1	0	167	215	77,67	Berkinerja
Item 9	11	24	7	1	0	174	215	80,93	Berkinerja
Item 10	3	28	10	2	0	161	215	74,88	Berkinerja
Item 11	3	6	25	7	2	130	215	60,47	Cukup Berkinerja
Item 12	3	26	13	1	0	160	215	74,42	Berkinerja
Item 13	11	24	8	0	0	175	215	81,40	Berkinerja
Item 14	14	24	3	2	0	179	215	83,26	Berkinerja
Item 15	15	28	0	0	0	187	215	86,98	Sangat Berkinerja
Item 16	7	23	13	0	0	166	215	77,21	Berkinerja
Item 17	5	21	17	0	0	160	215	74,42	Berkinerja
Item 18	14	26	3	0	0	183	215	85,12	Sangat Berkinerja
Item 19	7	23	11	2	0	164	215	76,28	Berkinerja
Item 20	10	29	4	0	0	178	215	82,79	Berkinerja
Total	8	22	10	1	1	164	215	76,44	Berkinerja

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 4.4 di atas menggambarkan adanya tiga indikator atau item pernyataan yang memperoleh persentase tertinggi berada pada kategori sangat berkinerja dan berkinerja yaitu indikator item 14 (Pegawai memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja), indikator item 15 (Pegawai meninggalkan tempat kerja sesuai izin), dan indikator item 18 (Pegawai memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi). Sedangkan tiga indikator atau item pernyataan yang memperoleh persentase terendah berada pada kategori berkinerja atau cukup berkinerja yaitu indikator item 3 (Pegawai tanggap dalam memberikan pelayanan), indikator item 4 (Pegawai memiliki jiwa empati dalam pelaksanaan pekerjaan), dan indikator item 11 (Pekerjaan yang dilakukan Pegawai memiliki target waktu penyelesaian sesuai standar kantor).

1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X)

Data Kompensasi (X) dijarah melalui kuesioner yang tersebar dalam 18 item pernyataan, diperoleh dari 43 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non financial yang diukur dari 1) Upah dan Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4) Fasilitas.

Skor untuk setiap indikator atau item pernyataan dalam variabel Kompensasi (X) pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Pernyataan	Skor Pernyataan								Kriteria
	F5	F4	F3	F2	F1	Aktual	Ideal	%	Pernyataan
Item 1	17	23	3	0	0	186	215	86,51	Sangat Baik
Item 2	15	22	6	0	0	181	215	84,19	Sangat Baik

Item 3	15	20	7	1	0	178	215	82,79	Baik
Item 4	6	25	12	0	0	166	215	77,21	Baik
Item 5	4	16	23	0	0	153	215	71,16	Baik
Item 6	10	24	9	0	0	173	215	80,47	Baik
Item 7	10	23	10	0	0	172	215	80,00	Baik
Item 8	11	28	3	1	0	178	215	82,79	Baik
Item 9	5	28	10	0	0	167	215	77,67	Baik
Item 10	8	25	10	0	0	170	215	79,07	Baik
Item 11	7	29	7	0	0	172	215	80,00	Baik
Item 12	13	18	11	1	0	172	215	80,00	Baik
Item 13	10	29	2	2	0	176	215	81,86	Baik
Item 14	5	13	19	3	3	143	215	66,51	Cukup Baik
Item 15	5	31	5	2	0	168	215	78,14	Baik
Item 16	13	23	6	1	0	177	215	82,33	Baik
Item 17	17	18	6	2	0	179	215	83,26	Baik
Item 18	16	19	7	1	0	179	215	83,26	Baik
Item 19	11	25	7	0	0	176	215	81,86	Baik
Item 20	21	16	4	2	0	185	215	86,05	Sangat Baik
Total	11	23	8	1	0	173	215	80,26	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kompensasi (X) pada Tabel 5 di atas menggambarkan adanya tiga indikator atau item pernyataan yang memperoleh persentase tertinggi berada pada kategori sangat baik/ baik yaitu indikator item 2 (Gaji diterima oleh pegawai sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi atau tepat waktu), indikator item 20 (Pegawai puas terhadap fasilitas yang diberikan organisasi), dan indikator item 1 (Organisasi memberikan gaji kepada pegawai). Sedangkan tiga indikator atau item pernyataan yang memperoleh persentase terendah berada pada kategori baik atau cukup baik yaitu indikator item 5 (Ada peningkatan besaran gaji selama saya bekerja), indikator item 4 (Pegawai puas terhadap gaji yang diberikan organisasi), dan indikator item 14 (Pegawai puas terhadap tunjangan kesejahteraan yang diberikan organisasi).

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan sebelum menganalisis data. Butir soal dikatakan valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut tidak valid. Dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $N = 43$ serta dengan kriteria interval kepercayaan 95% maka diperoleh harga untuk $df = N-2 = 43-2 = 41$ yaitu $r_{tabel} = r_{(a)(n)} = r_{(0,05)(41)} = 0,3008$ atau dibulatkan menjadi 0,300.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauhmana suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Penetapan keputusan reliabilitas instrumen didasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan Guiford.

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

N=43	Butir Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r butir	0,580	0,502	0,578	0,709	0,551	0,486	0,801	0,740	0,602	0,822
r tabel	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
N=43	Butir Pernyataan									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
r butir	0,469	0,582	0,693	0,613	0,345	0,689	0,677	0,665	0,835	0,701
r tabel	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Alpha Cronbach = 0,916										

Sumber: Data Olahan, 2023

Keterangan V = Valid

Data uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Tabel 4.15 di atas menunjukkan dua puluh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y), terlihat setiap item pernyataan tersebut memiliki r hitung $> 0,300$. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

Data uji reliabilitas pada Tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,916. Mendasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan Guiford, maka nilai *Alpha Cronbach* variabel Kinerja Pegawai (Y) ini berada pada kategori sangat tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

b. Variabel Kompensasi (X)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi (X) ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

N=43	Butir Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r butir	0,834	0,860	0,816	0,642	0,729	0,786	0,626	0,927	0,723	0,868
r tabel	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
N=43	Butir Pernyataan									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
r butir	0,683	0,706	0,508	0,562	0,806	0,868	0,611	0,484	0,802	0,328

r tabel	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300	0,300
Status	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Alpha Cronbach = 0,943										

Sumber: Data Olahan, 2023

Data uji validitas variabel Kompensasi (X) pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan dua puluh item pernyataan variabel Kompensasi (X), terlihat setiap item pernyataan tersebut memiliki r hitung $> 0,300$. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

Data uji reliabilitas pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kompensasi (X) adalah 0,943. Mendasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan *Guiford* maka nilai *Alpha Cronbach* variabel Kompensasi (X) ini berada pada kategori sangat tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

Hasil Analisis Regresi

a. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengecekan persyaratan analisis.

1) Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Normalitas merupakan syarat yang sangat penting pada pengujian statistik parametrik. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal, maka analisis parametrik tidak bisa digunakan, karena statistik uji dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dan diperoleh hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa pada kolom nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan probabilitas 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Oleh karena nilai $p > 0,05$, maka diketahui bahwa data variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Kompensasi (X) yang berasal dari 43 responden adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

2) Uji Normalitas Residual

Hasil uji normalitas data variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Kompensasi (X) menggunakan uji asumsi kenormalan residual sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Normalitas Residual

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.080	43	.200*	.971	43	.343

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan output *Test of Normality* pada Tabel 9 di atas diperoleh nilai sig. *Shapiro Wilk*

sebesar 0,343. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas standardized residual yaitu:

- Jika nilai residual *Shapiro Wilk* lebih besar dari $>$ nilai 0,05 maka artinya nilai residual standar berdistribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai residual *Shapiro Wilk* lebih kecil dari $<$ nilai 0,05 maka artinya nilai residual standar tidak berdistribusi normal.

Nilai 0,343 lebih besar dari $>$ nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual standar berdistribusi normal.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian apakah variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, dilakukan melalui model regresi sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Variable Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^b	.	Enter

a. *Dependent Variable:* KINERJA_PEGAWAI

b. *All requested variables entered.*

Sumber: Data Olahan, 2023

Variable Entered/ Removed berdasarkan Tabel 9 menunjukkan keseluruhan variabel yang diproses, dimana Kompensasi (X) menjadi variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) menjadi variabel terikat.

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.545	6.938

a. *Predictors: (Constant), KOMPENSASI*

b. *Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI*

Sumber: Data Olahan, 2023

Model Summary pada Tabel 10 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi adalah 0,746. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian Kompensasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) ada pada kategori cukup kuat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi Kompensasi (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,556 atau 55,6% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 55,6% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kompensasi (X) seperti faktor budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, *good governance* dan sebagainya.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kompensasi (X) seperti faktor budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, *good governance* dan sebagainya. Semakin baik Kompensasi, maka

akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Kompensasi (X) seperti faktor budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, *good governance* dan sebagainya. Semakin baik Kompensasi, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan Poluakan (2019) bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut temuan penelitian Nugraha & Tjahjwati (2017) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang sudah besar akan memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama yang tinggi atau besar sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat menguntungkan organisasi. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian Nugraha & Tjahjwati (2017), sehingga dapat dipahami bahwa dalam menggiatkan pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo untuk aktif melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, salah satu caranya dengan meningkatkan imbalan jasa atau kompensasi berdasarkan kebijakan yang ditetapkan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Menurut temuan penelitian Suryadwianto & Purnamasari (2019) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian Suryadwianto & Purnamasari (2019), sehingga dapat dipahami bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik, maka kinerja juga akan semakin baik. Menurut temuan penelitian Yani (2022) bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian Yani (2022), sehingga dapat dipahami bahwa kinerja pegawai akan semakin tinggi apabila kompensasi yang diterima pegawai juga semakin baik.

Menurut temuan penelitian Tirta & Purnantara (2023) dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian Tirta & Purnantara (2023), sehingga dapat dipahami bahwa secara positif efek kompensasi adalah menaikkan kinerja pegawai. Kompensasi berperan penting bagi individu pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo yaitu berpengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan cara kerja, sehingga dapat menentukan hasil kerja yang dicapai juga semakin baik dan meningkat. Sementara pentingnya kompensasi bagi organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo karena merupakan imbalan yang tidak hanya dapat dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material saja, akan tetapi berkaitan dengan martabat dan harkat pegawai dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajemen Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo tidak menjadikan kompensasi sebagai beban yang harus dipikul organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Dengan demikian dalam pengembangan kompensasi di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, kepentingan organisasi dan pegawai menjadi perhatian utama manajemen dan saling terkait. Hal ini sebagaimana Saehu (2021)

mengemukakan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini auditor. Abdussamad (2014) menegaskan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dengan total pengaruh sebesar 55,6% dan 44,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi (X) seperti faktor budaya kerja, kepemimpinan, kualitas kerja, disiplin kerja, *good governance* dan sebagainya. Semakin baik kompensasi, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

Manajemen atau pimpinan Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo hendaknya memberikan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lainnya dengan dasar logika secara rasional, serta dapat dipertahankan, perlu melakukan penyesuaian kembali kompensasi yang diterapkan selama ini terutama insentif dan fasilitas lainnya yang diselaraskan dengan hasil kerja pegawai agar pegawai dalam organisasi dapat termotivasi dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dwianto, A.S & Purnamasari, P (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia*. Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 209-223.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Teori, Kusus dan Solusi*. Bandung; Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Handayani, T. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Utilitas, 1(1).
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Systematic Review*. JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa, 1(1), 89-97.
- Huda, N., Hambali, R., & Rozali, M. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis*. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 3(1), 1-9.
- Juniarti, A. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: Pena Persada.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, A & Tjahjawati, S.S (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 24-32.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(2),

70-77.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pudjiati, P., & Yusuf, T. (2021). *Kinerja Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan: Indonesia*. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(2), 180-193.
- Rina, R., Talkah, A., & Daroini, A. (2020). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK PGRI I nganjuk*. *Otonomi*, 20(1), 120-129.
- Saeu, J. J., Tahir, A., & Wahyuni, F. I. (2021). The Effect of Compensation, Job Satisfaction, and Career Development on the Auditors' Performances and P2UPD Regional Inspectorate of Pohuwato Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 33-40.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Saputra, S (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri*. Jemba: Juranal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 63-68.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Tirta, S.V & Purnantara, I.M.H (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kanvaz Patisserie by Vincent Nigita Seminyak*. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 126-131.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winahyu, P., & Samsuryaningrum, I. P. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1-11.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Risky Abadi*. JIP: Jurnal Inovasi Pendidikan. 5185-5188.