

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DESA LANGGE KECAMATAN  
ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh :**

**EBIT BAHRUDIN**  
**NIM : S.21.18.083**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TAHUN 2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DESA LANGGE KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

EBIT BAHRUDIN

NIM : S.21.18.083

#### SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Ichsan Gorontalo

Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal.....Mei 2022

Menyetujui

Pembimbing I



Marten Nusi S.IP., M.AP

NIDN : 0901038502

Pembimbing II



Noviyanti Tue S.IP.,M.Si

NIDN : 0929118904

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Universitas Ichsan Gorontalo

Darmawaty Abdul.Rajak,S.Ip.,M.AP

NIDN : 0924076701

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DESA LANGGE  
KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

**EBIT BAHRUDIN**  
**S.21.18.083**

**SKRIPSI**

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Di Setujui  
Oleh Pembibing Pada Tanggal.....Mei 2022

**TIM PENGUJI**

1. Dr.Fatma M.Ngabito,S.IP,M.Si (.....)
2. Darmawaty Abdul. Razak,S.IP.,M.AP (.....)
3. Sandi Praharas,ST.,M.Si (.....)
4. Marten Nusi,S.IP.,M.AP (.....)
5. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si (.....)

Mengetahui



## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ebit Bahrudin

Nim : S.21.18.083

Program studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi Ini Berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara” Adalah Benar-Benar Asli Dan Merupakan Karya Sendiri Yang Belum Pernah Di Ajukan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Baik Di Universitas Ichsan Gorontalo Maupun Di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Skripsi Ini Adalah Murni Gagasan,Rumusan Dan Penelitian Saya Sendiri Tanpa Bantuan Dari Pihak Lain,Kecuali Arahan Dari Tim Pembimbing Dan Pengujian Ujian Skripsi Ini
3. Dalam Skripsi Ini Tidak Terdapat Karya Atau Pendapat Yang Telah Dipublikasikan Orang Lain Kecuali Secara Tertulis Dicantumkan Sebagai Acuan Dalam Naskah Dengan Disebutkan Nama Pengarang Dan Di Cantumkan Dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan Ini Saya Buat Dengan Sesungguhnya Dan Apabila Di Kemudian Hari Terdapat Penyimpangan Dan Ketidak Benaran Dalam Pernyataan Ini,Maka Saya Bersedia Menerima Sanksi Akademik Berupa Pencabutan Gelar Yang Telah Di Peroleh Karena Skripsi Ini Serta Sangsi Lainnya Sesuai Dengan Norma Yang Berlaku Diperguruan Tinggi.

Gorontalo Utara,..... Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



**EBIT BAHRUDIN**

## **MOTO DAN PERSEMPAHAN**

“Sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang pada diri mereka sendiri” (Qs.Ar.Ra’d:11).

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya” (An.Najm :39)

“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat ( Riwayat abu Hurairah radhiallahu anhu)”

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada allah swt,karena kepadanyalah kami menyembah dan kepadanyalah kami memohon pertolongan.

Lantunan alfatihah beriring sholawat dalam silahku merintih menandakan doa dalam syukur yang tiada terkira,terimah kasihku untukmu kupersembahkan sebuah karya kecil untuk ayaku darson bahrudin(almarhum),dan ibuku yunce karim dan ayah mertuaku man bouti dan ibu mertua misnawati doku yang tiada hentinya memberikan semangat do'a,dorongan,nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada.

Terima kasih pula pada istriku tercinta (Nurmila Bouti S.IP) Yang selalu menyemangati,menasehati,memotivasi dan memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa.semoga apa yang kita inginkan secepatnya terkabulkan amien yaa rabbil allamin.

Kepada kakaku adik-adiku serta keluarga besar yang kumiliki terima kasih sebesar-besarnya atas do'a dan dukungannya ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal Lelah.

## **TEMAN-TEMAN ANGKATAN 2018**

## **ALMAMATERKU TERCINTA**

## **TEMPATKU MENIMBAH ILMU**

## **UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## **ABSTRAK**

### **EBIT BAHRUDIN. S2118083. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DESA LANGGE KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian Ini Adalah Penelitian Kuantitatif Dengan Metode Pendekatan Deskriptif. Populasi Dalam Penelitian Adalah Seluruh Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara Sebanyak 30 Orang. Hasil Dari Penelitian Ini Adalah Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Pada Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara Dengan Diperoleh Nilai Sig Sebesar 0,000 Sedangkan Nilai  $\alpha$  Adalah 0,05. Kedua Nilai Tersebut Dibandingkan, Maka Nilai Sig (0,000) Masih Lebih Kecil Dibandingkan Dengan Nilai  $\alpha$  (0,05). Besaran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Pada Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara Adalah Sebesar 36,2%. Sedangkan Sisanya 63,8% Dipengaruhi Oleh Faktor Atau Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Aparat

**EBIT BAHRUDIN. S2118083. THE EFFECT OF COMPENSATION ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN THE LANGGE VILLAGE GOVERNMENT, ANGGREK SUBDISTRICT, NORTH GORONTALO DISTRICT**

*This study aims to find out to what extent the effect of compensation on the apparatus performance in the Langge Village government, Anggrek Subdistrict, and North Gorontalo District. This study is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study covers all apparatus in the Langge Village government, Anggrek Subdistrict, North Gorontalo District, namely 30 people. The results of this study indicate that the compensation has a positive and significant effect on the apparatus performance in the Langge Village government, Anggrek Subdistrict, North Gorontalo District, with a sig value of 0.000 while the alpha value of is 0.05. The two values are compared, then the value of sig (0.000) is still smaller than the value of (0.05). The effect of compensation on the apparatus performance in the Langge Village government, Anggrek Subdistrict, North Gorontalo District is 36.2%. The remaining 63.8% is influenced by other factors or variables not examined in this study.*

*Keywords:* compensation, apparatus performance

## KATA PENGANTAR

Dengan memanajatkan puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas nikmat iman dan islam serta nikmat sehat dan umur panjang merupakan anugerah bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat dan salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi muhammad Shallallahu'alaihi wa salam yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah menuju alam berpendidikan dan membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman, semoga rahmat dan hidayahnya tetap sampai kepada kita umat Beliau yang masih konsisten mengikuti ajarannya.

Penyusunan skripsi ini merupakan persyaratan dalam penyusunan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan ilmu pemerintahan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas ichsan Gorontalo.dalam penulisan ini penulis banyak mengalami masalah dan hambatan,namun berkat bantuan dari berbagai pihak utamanya dari bapak dan ibu dosen pembimbing serta seluruh dosen-dosen yang bertanggungjawab di fakultas ilmu sosial dan ilmu politik akhirnya masalah tersebut dapat teratasi.untuk itu,patutlah pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis sampaikan terimakasih kepada kepala desa langge kecamatan anggrek kabupaten Gorontalo utara.

Penulis menyadari karya ini tidak terlepas dari peran serta bantuan dari pihak yang terkait,yang telah memberikan bimbingan,motivasi,serta dukungan demi kelancaran dan kesempurnaan karya ini. Untuk itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasi kepada :

Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.AK., sebagai ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abdul

Gaffar La Tjokke, M.Si. sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, kedua orang tua ayah darson bahrudin(almarhum) dan ibu yunce karim yang selalu mendoakan saya memberikan semangat yang tiada hentinya kepada saya sehingga saya berada pada tahap ini,serta kedua bidadariku istri Nurmila Bouti S.IP dan Anaku hairunnisa bahrudin. Bapak Dr. Arman,S.Sos,M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Politik Universitas Icshan Gorontalo, Darmawaty Abdul Razak,S.IP.,M.AP Sebagai ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Ibu Dr Fatma Ngabito,S.IP.M.Si. selaku Koordinator kampus universitas icshan Gorontalo utara. Bapak Marten Nusi,S.IP.,M.Si Selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan menyelesaikan Skripsi ini, Ibu Noviyanti Tue,S.IP., M.Si selaku Pembimbing 2 yang telah banyak membantu memberikan masukkan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini, Seluruh Staf Dosen Lingkungan Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Bapak Ato Ali Selaku Kepala Desa Lange Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara, yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian. dan seluruh Staf Aparat Desa Langge Kecamatan Anggrek. Teman-teman mahasiswa angkatan 2018, Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini memberikan, dan masukkan demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dengan segala bantuan, bimbingan serta petunjuk yang telah diberikan dari barbagai pihak semoga memperoleh imbalan yang setimpal dari maha Illahi Rabbi, dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita sekalian.

Amin

**Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Gorontalo, Mei 2022

**EBIT BAHRUDIN**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian .....	6
1.4.Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Kompensasi.....	7
2.2 Fungsi Dan Tujuan Serta Bentuk Kompensasi .....	9
2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	13
2.4 Penentuan Dan System Kompensasi.....	17

2.5 Pengertian Kinerja .....	21
2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.7 Kerangka Pemikiran.....	22
2.8 Hipotesis .....	24
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Objek Penelitian.....	25
3.2 Metode Penelitian .....	25
3.2.1 Desain Penelitian .....	26
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	26
3.2.3 Populasi Dan Sampel .....	29
3.2.4 Tehnik Pengumpulan Data.....	30
3.2.5 Prosedur Penelitian .....	30
3.2.6 Metode Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Gamabaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian .....	36
4.1.2 Visi Dan Misi Pemerintah Esa Langge Kecamatan Anggrek.....	37
4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi .....	38
4.1.4 Struktur Organisasi .....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	42

4.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	42
4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Aparat.....	46
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
4.2.4 Analisis Regresi Sederhana.....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
5.1 KESIMPULAN.....	55
5.2 SARAN .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X Dan Y .....	27
Tabel 3.2 Bobot penilaian variabel .....	29
Tabel 3.3 Interprestasi Koefisien Kolerasi.....	31
Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima.....	42
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran tunjangan tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima.....	43
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan .....	43
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan asuransi .....	44
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang Terbaik .....	44
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan tugas yang menarik dan penuh tantangan .....	45
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten .....	45
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik .....	46

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan Kerja.....	47
Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi.....	47
Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar.....	48
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan Pekerjaan.....	49
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerjasama dalam tim .....	49
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik.....	50
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	51
Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Kinerja Aparat .....	51
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel X .....	52
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Y .....	52
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	53
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	54
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi .....59

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Aparat .....60

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga-lembaga pemerintahan mengedepankan pada hasil kerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai ini seharusnya ditunjang dengan kompetensi yang tinggi. Untuk mendorong pegawai agar kinerjanya lebih baik lagi maka hal ini perlu adanya kompensasi. Kompensasi yang didapat atas kinerja yang baik tidak termasuk dalam gaji. Kompensasi ini adalah murni diberikan berdasarkan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau penghargaan.

Penyelenggaraan pemerintahan yang membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal, terlebih yang berhubungan dengan pelayanan, dimana pegawai dituntut untuk selalu bisa cepat tanggap pada pelayanan masyarakat. Demikian pula dengan penyelenggaraan pemerintah desa.

Pemerintahan desa merupakan pemerintah di tingkat paling bawah,yaitu di desa yang terdiri atas kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat lainnya.

Manfaat kompensasi diberikan kepada pegawai antara lain, dengan memberikan kompensasi bagi pegawai yang memiliki prestasi bisa memberikan dorongan agar mereka dapat meningkatkan lagi kinerjanya, selain itu dengan memberikan kompensasi bagi pegawai, dengan sendirinya organisasi telah memilih pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, yaitu pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien.

Namun Lain Halnya Di Desa Langge Menurut Pengamatan penulis Produktifitas kerja di desa langge di tahun 2020 dan 2021 malah menurun sehingga hal ini Belum Sesuai Dengan Apa Yang Di Harapkan, dan Terdapat Aparat Yang Belum Menerima

haknya sebagai aparat yakni gaji, sedangkan untuk pemberian kompensasi ini sudah diatur dalam perundang-undangan, sehingga hal ini menurut peneliti berbenturan dengan aturan yang sudah di tetapkan, adapun rujukan anggaran dalam pememberian kompensasi yaitu Anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDes).

Pemberian kompensasi yang terlambat menyebabkan berkurangnya semangat pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pemberian kompensasi yang terlambat ini apabila dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin buruk disebabkan oleh penumpukan pekerjaan karena ditunda-tunda pengjerjaannya. Hal ini akan menyebabkan kepercayaan masyarakat akan berkurang.

Kinerja pegawai semestinya lebih melihat pada kemampuan, dimana IQ diatas rata-rata dengan tingkat pendidikan memadai untuk tupoksi yang dikerjakannya. Dengan demikian akan lebih memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi dari motivasi dari dalam diri pegawai, dimana pegawai merasa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya terhadap tugas yang diembannya.

Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik lebih mengutamakan ketepatan, kecepatan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tidaklah mudah untuk mencapainya. Disamping kemampuan yang dimiliki pegawai, ada hal yang juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasa lebih dihargai hasil kerjanya. Dengan demikian pegawai tersebut lebih terpacu semangatnya untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dari apa yang dilihat pegawai bahwa pegawai di desa langge sering terlambat menerima kompensasinya, maka tidak menutup kemungkinan kinerja yang dihasilkannya juga tidak maksimal, atau bahkan bisa dikatakan buruk.

Berdasarkan latar belakang atau permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengangkat judul : *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur di lingkungan pemerintah desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.*

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan pemerintah desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur di lingkungan pemerintah desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini mengarah pada aspek berikut :

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur, khususnya untuk memperkaya ilmu pengetahuan yaitu tentang kompensasi dan kinerja pegawai.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah desa Langge dalam penyelenggaraan pemerintahan didesa Langge.
- b. Bagi peneliti ; Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

Menurut Abdullah (2012: 201), “kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat menarik dan diminati oleh para ilmuan, praktisi untuk di kaji dan diskusikan secara intens dalam forum forum ilmiah”. Menurut Andrew (2009: 118),”kompetensi adalah sesuatu yang dikonstitusikan atau dipandang sebagai suatu balas jasa ekuivalen”.

Menurut Dalziel dan Hill (2003: 203),”kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang dimungkinkan dapat memberikan kinerja maksimal dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”.

Menurut Indriasari (2008), “kompetensi adalah cirri seseorang yang dapat di lihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Richard dalam Sudarmanto (2014: 67), membagi kompetensi dalam cluster (gugur) dan dimensi sebagai berikut:

##### **1. Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan**

Yaitu memiliki dimensi sebagai berikut: efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian kepada hal yang detail, control diri dan fleksibilitas.

##### **2. Kemampuan manajemen orang**

Yaitu memiliki dimensi sebagai berikut: empati, persuasive, jaringan kerja, negoisasi, percaya diri, manajemen kelompok atau tim pengembangan/tim, pengembangan orang lain dan komunikasi lisan.

##### **3. Kemampuan logika analitis**

Yaitu memiliki dimensi sebagai berikut: menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, penggunaan teknologi, analisis kuantitatif, objekti vitas social dan komunikasi tertulis.

## **2.2 Fungsi Dan Tujuan Serta Bentuk Kompensasi**

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan antara lain :

### 1. Pengalokasian sumberdaya manusia secara efesien

Fungsi ini menunjukan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada Pegawai yang berprestasi baik,akan mendorong para Pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain,ada kecenderungan para Pegawai dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukan prestasi kerja yang lebih baik.

### 2. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efesien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang Pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga Pegawai termasuk dengan seefesian dan seefektif. Sebab dengan cara demikian,organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.disinilah produktifitas Pegawai sangat menentukan.

### 3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumberdaya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efesien dan efektif tersebut,maka dapat diharapkan bahwa system pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil

dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Selain beberapa fungsi diatas,jelas kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif.pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam namun prinsipnya sama,antara lain sebagaimana berikut :

1. Ikatan kerja sama

Pada saat kompensasi diberikan maka pegawai merasa berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian terciptalah kerja sama antara atasan dengan bawahan. Antara kewajiban mengerjakan tugas dengan baik dan kewajiban membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pegawai mendapatkan kompensasi, karena pegawai mendapatkan biaya tambahan untuk penuhan kebutuhan hidupnya.

3. Pengadaan efektif

Apabila kompensasi diberikan pada pegawai, secara otomatis terseleksi pegawai yang memiliki kemampuan tinggi.

4. Motivasi

Apabila kompensasi diberikan pada pegawai maka atasan akan gampang memberikan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat.

5. Stabilitas Pegawai

Adanya kompensasi dengan sendiri bisa mempertahankan kestabilan pegawai.

6. Disiplin

Apabila mendapat jasa yang besar, otomatis disiplin Pegawai makin membaik, dengan sendirinya pegawai mematuhi peraturan yang berlaku

## 7. Pengaruh serikat buruh

Pemberian kompensasi pada pegawai bisa menghindarkan pegawai dari keinginan pegawai untuk masuk ke organisasi buruh.

## 8. Pengaruh pemerintah

Apabila kompensasi diberikan sesuai dengan batas upah minimm, maka akan menghindari campur tangan pemerintah dalam pengelolaan organisasi.

Menurut pendapat Susilo martoyo (1990:101),tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

### 1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa upah,gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

### 2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong Pegawai bekerja dengan makin produktif.dengan produktifitas kerja yang tinggi,ongkos Pegawai per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

### 3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses Instansi

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan instansi, makin rajin pegawainya.

### 4. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Hal ini berhubungan dengan ada upah ada kinerja.

Adapun bentuk kompensasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Gaji

Gaji yaitu imbalan yang diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kinerja pegawai, yang telah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku diorganisasi.

## 2. Upah

Upah adalah bayaran yang diberikan pada pegawai sesuai jam kerja atau banyaknya barang yang diproduksi.

## 3. Insentif

Insentif adalah bayaran untuk kelebihan kerja diluar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

## 4. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan Instansi terhadap semua Pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejateraan para Pegawai. contohnya berupa fasilitas-fasilitas,seperti asuransi-asuransi,tunjangan-tunjangan,dan uang pensiunan.

## 2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa Kinerja asalnya dari kata *Job Performance Atau Actual Permormance* ( Prestasi Kerja Atau Prestasi Sesungguhnya Yang Dicapai Seseorang). Defenisi Kinerja yaitu produktivitas kerja berdasarkan Kualitas Dan Kuantitas capaian seorang Pegawai Dalam Melakukan Tugasnya beserta Tanggung Jawab Yang Dilimpahkan Kepadanya. Kinerja yaitu Hasil Dari Suatu Proses yang ditentukan Selama Periode Waktu Tertentu Berdasar padaaturan yang telah disepakati.(Edison, 2016:190).

Secara Umum Kinerja berarti Sebagai Keseluruhan Proses pekerjaan Dari Individu Yang Hasilnya bisa Digunakan pedoman guna Menetapkan hasil Pekerjaan Individu Tersebut bagus ataupun buruk. (Roziqin,2010:41)

Menurut Mahmudi (2005 : 159) pengukuran kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atas tujuan itu sendiri. Peran pengukuran kinerja bagi organisasi sektor publik

adalah memberikan tanda atau rambu – rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Pengukuran kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama pengukuran kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja juga berperan juga berperan sebagai pembanding terbaik. Hal ini berarti bahwa untuk meniru organisasi yang terbaik, maka perlu digunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut.

Miner dalam Sutrisno (2010 : 172) mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kualitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2008 : 192) pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Kemudian Sedarmayanti (2008 : 195) pengukuran kinerja penting peranannya sebagai manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.

- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membadingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pegambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi ( IQ ) diatas rata-rata ( IQ 110-120 ) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on right job*)

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap ( *attitude* ) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi ( *situation* ) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

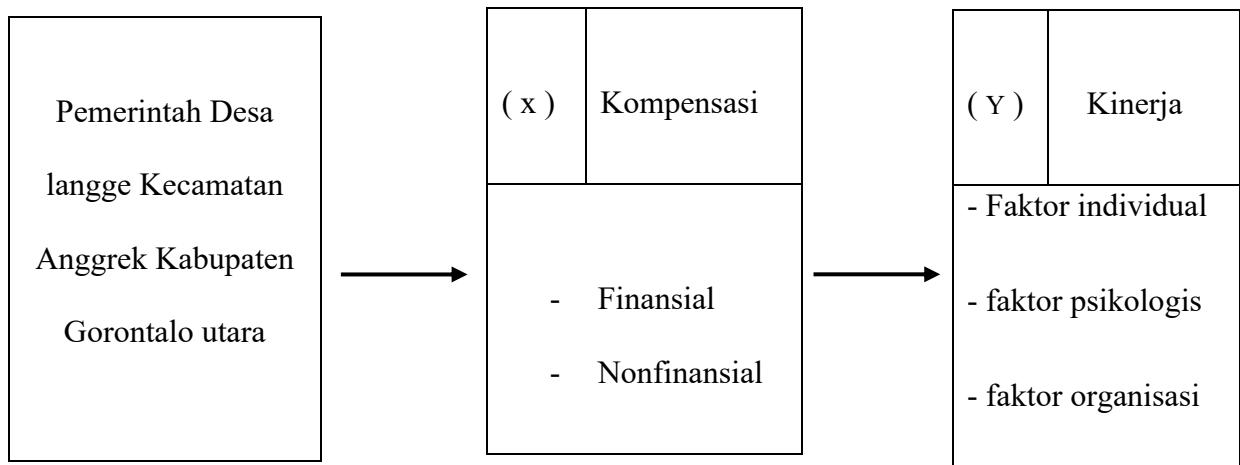
## 2.4 Kerangka Pemikiran

Pemerintah desa langge memiliki sasaran visi,misi,dan tujuan yang ingin dicapai.untuk mencapai sasarannya pemerintah desa langge kecamatan anggrek kabupaten Gorontalo utara menerapkan berbagai jenis kompensasi berdasarkan kebijakan pemerintah pusat. Kompensasi merupakan salah satu cara yang di lakukan Pemerintah desa langge untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan pemerintah desa langge kecamatan anggrek kabupaten Gorontalo utara kepada aparat,serta cara untuk meningkatkan kualitas aparat untuk pertumbuhan kantor.kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial.dengan kompensasi yang baik maka pemerintah desa langge kecamatan anggrek kabupaten Gorontalo utara akan mendorong dan memotivasi aparatnya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja aparat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya,kinerja aparat di pengaruhi oleh faktor individual,faktor psikologis dan faktor organisasi. Kerangka pikir ini dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Skema kerangka pikir



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis Adalah Istilah Ilmiah Yang Digunakan Dalam Konteks Kegiatan Ilmiah Yang Mengikuti Aturan Berpikir Biasa, Secara Sadar, Hati-Hati, Dan Diarahkan.

Hipotesis Adalah Pernyataan Atau Tuduhan Bahwa Sementara Masalah Penelitian Yang Kebenarannya Masi Lemah(Belum Tentu Benar) Sehingga Harus Di Uji Secara Empiris.(Erwan Agus Purwanto Dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137).

Berdasarkan Latar Belakang Dan Rumusan Masalah Yang Telah Dikemukakan Maka Hipotesis Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah: “Diduga Bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Mengenai Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Aparat (Y) Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan adalah kurang lebih tiga bulan.

#### **1.2 Metode Penelitian**

##### **1.2.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif.

##### **1.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel X Dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (Variabel X) menurut Pendapat dari Prof.Dr.veitzh al Rivai,MBA	a) Financial  b) Non finansial	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Langsung :<ul style="list-style-type: none"><li>1. pembayaran gaji pokok</li><li>2. pembayaran tunjangan</li><li>3. pembayaran insentif</li></ul></li> <li>❖ Tidak langsung :<ul style="list-style-type: none"><li>4. Asuransi</li><li>5. Fasilitas.</li></ul></li> <li>1. Tugas yang menarik dan</li></ul>	

		penuh tantangan 2. Supervisor yang kompoten	
Kinerja (Variabel Y )  Menurut Simamora (1995), Gibson (2000) Dan As'ad (2002)	a) Faktor Individual  b) Faktor Psikologi  c) Faktor Organisasi	1. Kemampuan, 2. Keterampilan,  1. persepsi 2. Pembelajaran  1. Kepemimpinan, 2. Sumberdaya 3. penghargaan	Ordinal

Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Bobot penilaian variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### 2.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.2.3.1. Populasi

Menurut Hartono (2011:46), Populasi Dengan Karakteristik Tertentu Ada Yang Jumlahnya Terhingga Dan Ada Yg Tidak Terhingga. Penelitian Hanya Dapat Dilakukan Pada Populasi Yang Jumlahnya Terhingga Saja.

Dalam Penelitian Ini, Yang Menjadi Populasi Adalah Seluruh Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Yang Berjumlah 11 Dan Aparat Lainnya Yaitu; Kader Posyandu 3 Orang, Sub PPKBD 3 orang, Kader Teknik 1 orang, imam desa 2 orang, pemangku adat 2 orang, guru ngaji 2 orang, KPMD 1 orang, LPM 5 Orang.

#### 3.2.3.2 Sampel

Karena populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 30 orang.

#### **2.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data Adalah Cara Peniliti Memperoleh Atau Mengumpulkan Data Dalam Penelitian. Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Ini Adalah Sebagai Berikut.

##### **2.2.4.1 Observasi**

Observasi Adalah Kegiatan Peneliti Melakukan Secara Langsung Di Lokasi Penelitian Untuk Melihat Kenyataan Dan Fakta Kegiatan Kantor Yang Berhubungan Dengan Masalah Penelitian.

##### **3.2.4.2 Kuesioner**

Teknik Pengambilan Data Dengan Membuat Daftar Pertanyaan Yang Diberikan Pada Anggota Sampel Yang Bersedia Memberikan Respons (Responden ) Atau Jawaban.

#### **2.2.5 Prosedur Penelitian**

Untuk Meyakini Bahwa Instrumen Atau Alat Ukur Valid Dan Handal, Maka Instrumen Sebelum Digunakan Harus Diuji Validitas Dan Realibilitasnya Sehingga Apabila Digunakan Akan Menghasilkan Data Yang Obyektif.

##### **3.2.5.1 Uji Validasi**

Menurut Arikunto (2010:19) Validasi Adalah Suatu Ukuran Yang Menunjukan Tingkat Kevaliditan Atau Keahlian Suatu Instrumen Yang Bersangkutan Mampu Mengukur Apa Yang Diukur.

Masing-Masing Variabel Atau Besarnya Koefesien Korelasinya Dengan Menggunakan Interpretasi Koefesien, Seperti Tampak Pada Tabel Berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat baik
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

### 3.2.5.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama kepada seseorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda.

## 2.2.6 Metode Analisis Data

### 3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk Memastikan Apakah Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Aparat (Y) Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Gambar 3.1

Metode Regresi Sederhana

$$X \longrightarrow Y$$

Keterangan :

X= Kompensasi

Y= Kinerja Aparat

### 3.2.6.2 Penguji hipotesis

Selanjutnya Untuk Menguji Pengaruh Setiap Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen Dilakukan Uji Statistik Dengan Menggunakan Analisis Regresi Sederhana (Riduwan,2014:145) Dengan Formulasi Sebagai Berikut:

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i - b \cdot \sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

$$Y = a + Bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \cdot \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

$$n \cdot \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2$$

Keterangan :

X = Kompensasi

Y = Kinerja Aparat

a = Nilai Kontanta Harga Y Jika X=0

b = Nilai Sebagai penentu Ramalan ( Predikasi Yang

Menunjukan Nilai Peningkatan ( + ) atau penurunan ( - )

Variabel Y

### 3.2.6.3 Koefisien Kolerasi

Sedangkan Untuk Mengatahui Besarnya Hubungan Antara Kompensasi ( X ) Terhadap Kinerja Aparat ( Y ) Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara, Digunakan Koefisien Kolerasi Dengan Formulasi Pearson Product Moment Dalam Kari Person Tahun 1990 Dengan Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

X = Kompensasi

Y = Kinerja Aparat

R<sub>xy</sub> = Koefesien Korelasi

N = Jumlah Responden

Kecilnya Sumbangan Selanjutnya Untuk Menyatakan Besar Variabel X

Terhadap Variabel Y Dapat Ditentukan Dengan Rumus Koofesien Diterima

Sebagai Berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KP : Koepesien Di terminan

R = Nilai Koefesien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sejak resminya dusun langge menjadi desa langge di wilayah kecamatan anggrek yang di pimpin oleh seorang pejabat kepala desa bapak “HAMZAH DAUD”

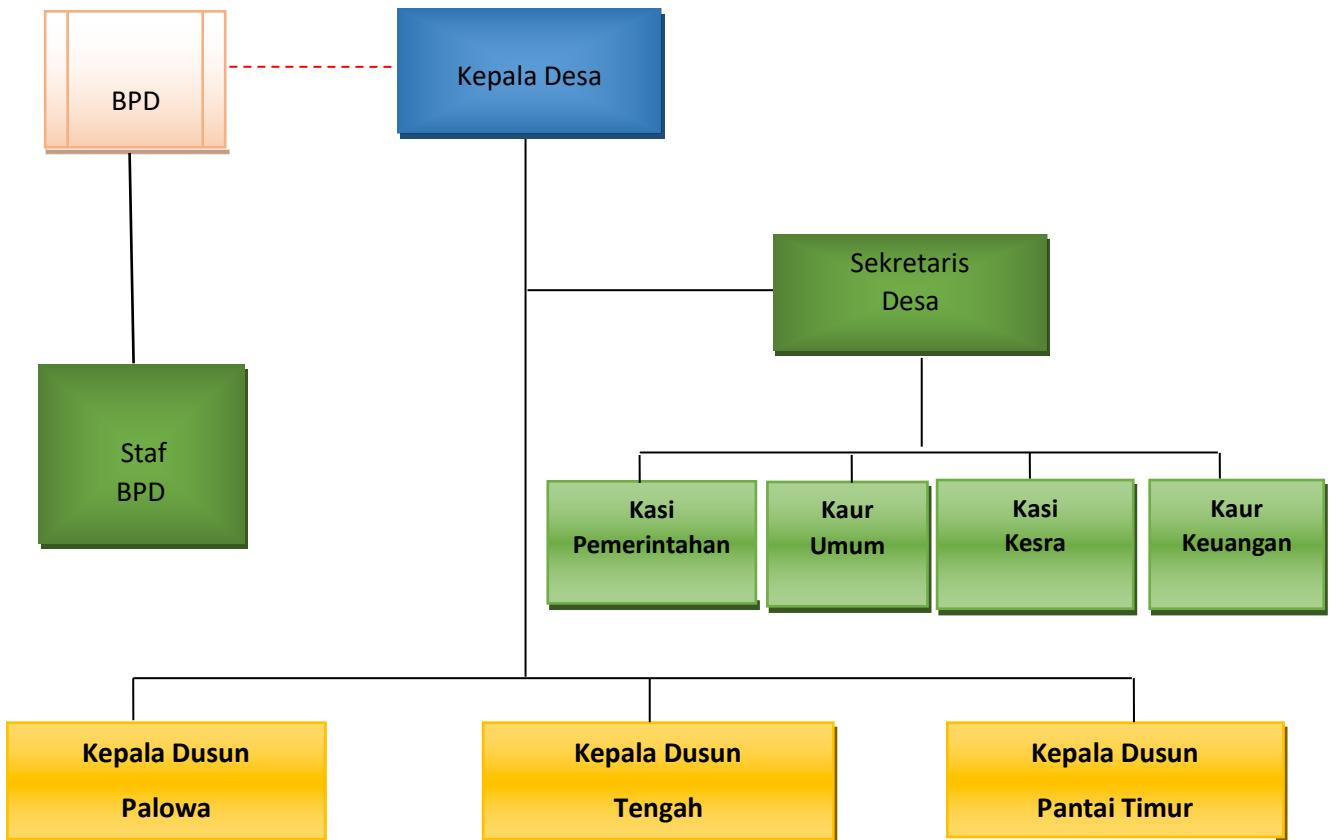
**Visi :**

**“ TERWUJUDNYA DESA YANG MANDIRI,RELIGIUS,DEMOKRATIS”**

**Misi :**

1. Mewujudkan pemahaman dan pengamalan nilai nilai agama. Adat istiadat dan budaya agar sesuai dengan kepercayaan masyarakat.
2. Memaksimalkan sumber pendapatan, kekayaan dan keuangan desa.
3. Mewujudkan kemandirian, akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintah desa.
4. Meningkatkan pembinaan mental spiritual masyarakat dan pemerintahan desa.
5. Meningkatkan peran aktif masyarakat dan Lembaga-lembaga yang ada dalam pemerintahan desa, pembangunan dan pelayanan public.
6. Mewujudkan peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berbasis pertanian dan pemberdayaan masyarakat.
7. Meningkatkan taraf hidup dan perekonomian masyarakat desa melalui produk unggulan yang ada.

## Struktur organisasi



### Keterangan :

KEPALA DESA	: <b>ATO ALI</b>
SEKRETARIS DESA	: <b>JULWAN NUSI</b>
KASI PEMERINTAHAN	: <b>SINTA KAHAR</b>
KASI KESRA	: <b>MALVIN UMAR</b>
KAUR UMUM	: <b>YANTI ALI</b>
KAUR KEUANGAN	: <b>SRI EWIN SEHE</b>
KEPALA DUSUN PALOWA	: <b>EBIT BAHRUDIN</b>
KEPALA DUSUN TENGAH	: <b>MAIS BAKARI</b>
KEPALA DUSUN PANTAI TIMUR	: <b>WAWAN MUSA</b>

## 4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kinerja aparatur (Y) pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil penelitian akan diawali peneliti dengan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kompensasi. Untuk menjelaskannya secara informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel kompensasi seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	16	53
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 53% yang menyatakan kurang setuju. Kemudian, untuk responden yang menjawab setuju sebesar 40%.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran tunjangan tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	16	53
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerima pembayaran tunjangan tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 40% yang menyatakan setuju.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	16	53
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 40% yang menyatakan setuju.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan asuransi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	20	67
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	4	13
5	Sangat Setuju	4	13
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan jaminan asuransi dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 67% yang menyatakan tidak setuju.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	16	53
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 40% yang menyatakan pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan tugas yang menarik dan penuh tantangan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	16	53
4	Setuju	12	40
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan tugas yang menarik dan penuh tantangan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 40% yang menyatakan bahwa pegawai mendapatkan tugas yang menarik dan penuh tantangan.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	7
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	6	20

4	Setuju	22	73
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 73% yang menyatakan pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Aparat

Variabel kinerja aparat akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kinerja aparat disusun dalam bentuk 7 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Hasil ringkasan jawaban responden seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	7
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	23	77
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 77% yang menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	7
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	23	77
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 77% yang menyatakan setuju bahwa pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	25	83

5	Sangat Setuju	0	0
	Total	30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 83% yang menyatakan setuju bahwa pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	17	57
4	Setuju	13	43
5	Sangat Setuju	0	0
	Total	30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 43% yang menyatakan setuju bahwa pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	25	83
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 83% yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	25	83
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak

83% yang menyatakan setuju bahwa pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	13
2	Tidak Setuju	3	10
3	Kurang Setuju	5	17
4	Setuju	18	60
5	Sangat Setuju	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 60% yang menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

#### **4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan nilai pada r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item pernyataan valid tetapi, ketika nilai r hitung < nilai r tabel maka item pernyataan menjadi tidak valid. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel ( $n$ ) = 30, maka df yang digunakan =  $30-2= 28$  dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3610. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kompensasi (X).

**Tabel 4.15** Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.985</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 2	<b>0.985</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 3	<b>0.985</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 4	<b>0.730</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 5	<b>0.985</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 6	<b>0.985</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 6	<b>0.830</b>	<b>0.3610</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pernyataan tersebut merupakan item yang valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja aparat (Y).

**Tabel 4.16** Uji Validitas Variabel Kinerja Aparat

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.902</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 2	<b>0.902</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 3	<b>0.635</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 4	<b>0.422</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 5	<b>0.635</b>	<b>0.3610</b>	Valid

Item 6	<b>0.635</b>	<b>0.3610</b>	Valid
Item 7	<b>0.622</b>	<b>0.3610</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0,7 maka suatu konstruk dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kompensasi (X).

**Tabel 4.17** Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0,960	7

Berdasarkan hasil output didapatkan nilai alpha  $0,960 > 0,7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan kompensasi (X) sudah reliabel. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja aparat (Y).

**Tabel 4.18** Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
0,748	7

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.748 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan pada variabel kinerja aparat (Y) sudah reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah memiliki tujuan untuk menguji hipotesis mengenai adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 4.19** Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	76.569	1	76.569	15.905	.000 <sup>a</sup>
Residual	134.798	28	4.814		
Total	211.367	29			

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaAparat

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai nilai sig yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang digunakan. Ketika nilai sig  $< \alpha$  maka akan menolak  $H_0$ , dilihat dari hasil olahan data di atas didapatkan nilai sig (0,000)  $< \alpha(0,05)$ . Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis adalah berdasarkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.20** Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18.825	1.737		10.837	.000
	X_Kompensasi	.299	.075	.602	3.988	.000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 18,825 + 0,299 X$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat di pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukan pada tabel berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.339	2.19413

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,602. Kemudian nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,362 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 36,2%. Hal ini berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja pegawai didesa langge kecamatan anggrek masih ada variable lain yang mempengaruhi selain kompetensi. Dari hasil penelitian ini peneliti melihat ada kemungkinan pengaruh disiplin pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai di desa langge kecamatan anggrek kabupaten gorontalo utara. Disamping itu ada kemungkinan juga motivasi dari pegawai untuk melakukan pekerjaan masih kurang.

Sehingga hal ini perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Hal ini disarankan kepada peneliti selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan hasil, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja aparat (Y) pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dengan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai  $\alpha$  adalah 0,05. Kedua nilai tersebut dibandingkan, maka nilai sig (0,000) masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (0,05). Besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat pada lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat memperbanyak indikator-indikator pada teori kompensasi dan dapat menggunakan berbagai macam referensi dari para ahli lain mengenai teori kompensasi karena melihat pengaruh yang hanya sebesar 36,2%. Namun, meskipun pengaruh yang kecil saran peneliti untuk lingkungan pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara adalah tetap memperhatikan pentingnya kompensasi terhadap kinerja aparat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Drs. H. Sadili Samsudin, M.M. M.Pd ( 2019 ) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Diterbitkan Oleh : Cv. Pustaka Setia

<Http://Kelasips.Com/Pengertian-Kompensasi>

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Instansi. Bandung:Pt.Remaja Rosdakarya.

<Http://Repository.Um-Palembang.Ac.Id>

Simamora (1995), Gibson (2000) Dan As'ad (2002) Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja.

Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman. Bpfe.* Yogyakarta.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Bumi Aksara

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

**X1 Kompensasi**

Responden	Item Pernyataan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	7
2	1	1	1	1	1	1	1	7
3	4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	4	4	5	4	4	4	29
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	3	3	3	2	3	3	4	21
8	3	3	3	2	3	3	4	21
9	3	3	3	2	3	3	4	21
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	3	2	3	3	3	20
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	3	4	3	3	3	22
15	3	3	3	2	3	3	3	20
16	3	3	3	2	3	3	3	20
17	4	4	4	2	4	4	4	26
18	3	3	3	2	3	3	4	21
19	3	3	3	2	3	3	4	21
20	3	3	3	2	3	3	4	21
21	3	3	3	2	3	3	4	21
22	3	3	3	2	3	3	3	20
23	3	3	3	2	3	3	3	20
24	4	4	4	2	4	4	4	26
25	3	3	3	2	3	3	4	21
26	3	3	3	2	3	3	4	21
27	3	3	3	2	3	3	4	21
28	4	4	4	2	4	4	4	26
29	4	4	4	2	4	4	4	26
30	4	4	4	2	4	4	4	26

1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	0	0	0	20	0	0	0	0
3	16	16	16	0	16	16	6	
4	12	12	12	4	12	12	22	
5	0	0	0	4	0	0	0	0

**Percentase**

1	7	7	7	7	7	7	7
2	0	0	0	67	0	0	0
3	53	53	53	0	53	53	20
4	40	40	40	13	40	40	73
5	0	0	0	13	0	0	0

**Y Kinerja Aparat**

Responden	Item Pernyataan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	4	3	4	4	1	20
2	2	2	4	3	4	4	1	20
3	4	4	4	4	4	4	1	25
4	4	4	4	4	4	4	1	25
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	2	26
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	2	26
10	4	4	4	4	4	4	2	26
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	3	4	4	4	27
19	4	4	4	3	4	4	4	27
20	4	4	4	3	4	4	4	27
21	4	4	4	3	4	4	4	27
22	4	4	3	4	3	3	4	25
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	3	4	3	4	4	3	24
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	4	4	4	3	4	4	4	27
27	4	4	4	3	4	4	4	27
28	4	4	4	3	4	4	4	27
29	4	4	4	3	4	4	4	27
30	4	4	4	3	4	4	4	27

1	0	0	0	0	0	0	4
2	2	2	0	0	0	0	3
3	5	5	5	17	5	5	5
4	23	23	25	13	25	25	18
5	0	0	0	0	0	0	0

Percentase

1	0	0	0	0	0	0	13
2	7	7	0	0	0	0	10
3	17	17	17	57	17	17	17
4	77	77	83	43	83	83	60
5	0	0	0	0	0	0	0

### Lampiran 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Skor Total
Item1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.619**	1.000**	1.000**	.821**	.985**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.619**	1.000**	1.000**	.821**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.619**	1.000**	1.000**	.821**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.619**	.619**	.619**	1	.619**	.619**	.389*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.619**	1	1.000**	.821**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

N		30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.619**	1.000**	1	.821**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.821**	.821**	.821**	.389*	.821**	.821**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTotal	Pearson Correlation	.985**	.985**	.985**	.730**	.985**	.985**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	7

#### Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Aparat

#### Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	SkorTota l
Item1	Pearson Correlation	1	1.000**	.382*	.448*	.382*	.382*	.529**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.013	.037	.037	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	1.000**	1	.382*	.448*	.382*	.382*	.529**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.013	.037	.037	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.382*	.382*	1	.211	1.000**	1.000**	.014	.635**
	Sig. (2-tailed)	.037	.037		.264	.000	.000	.943	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.448*	.448*	.211	1	.211	.211	-.126	.422*
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.264		.264	.264	.507	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.382*	.382*	1.000**	.211	1	1.000**	.014	.635**
	Sig. (2-tailed)	.037	.037	.000	.264		.000	.943	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.382*	.382*	1.000**	.211	1.000**	1	.014	.635**
	Sig. (2-tailed)	.037	.037	.000	.264	.000		.943	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	.529**	.529**	.014	-.126	.014	.014	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.943	.507	.943	.943		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
SkorTota	Pearson Correlation	.902**	.902**	.635**	.422*	.635**	.635**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	7

#### Lampiran 3. Hasil Olah Data Penelitian menggunakan Analisis Regresi Sederhana

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.339	2.19413

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	76.569	1	76.569	15.905	.000 <sup>a</sup>
Residual	134.798	28	4.814		
Total	211.367	29			

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaAparat

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1      (Constant)	18.825	1.737		10.837	.000
	.299	.075	.602	3.988	.000

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaAparat



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3614/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Langge

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ebit Bahrudin  
NIM : S2118083  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DESA LANGGE KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARAT DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DESA LANGGE KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**KECAMATAN ANGGREK**  
**DESA LANGGE**

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR :470/DL-ANGG/10/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ATO ALI  
Jabatan : Kepala Desa  
Unit Kerja : Kantor Desa Langge Kecamatan Anggrek  
Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini meenerangkan kepada :

Nama : EBIT BAHRUDIN  
Nim : S21.18.083  
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara  
Fakultas/jurusan : Ilmu sosial dan ilmu politik/ilmu pemerintahan  
Universitas : Ichsan Gorontalo kampus III Gorontalo Utara

Telah Melaksanakan Penelitian Di Kantor Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara Selama 3 (Tiga Bulan) Mulai Dari Bulan,,,,

Langge, 28 Desember 2021  
Kepala Desa Langge  


Tembusan.

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gorontalo Utara
2. Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
3. Kepala Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
4. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435 ) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 113/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

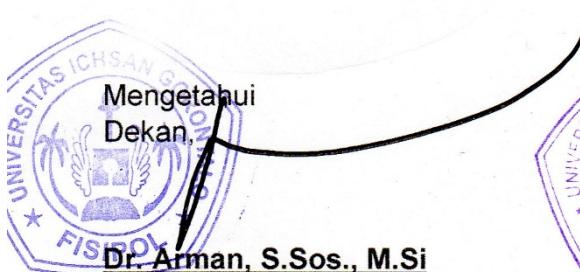
Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : EBIT BAHARUDIN  
NIM : S2118083  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Di Lingkungan Pemerintah Desa Langge Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

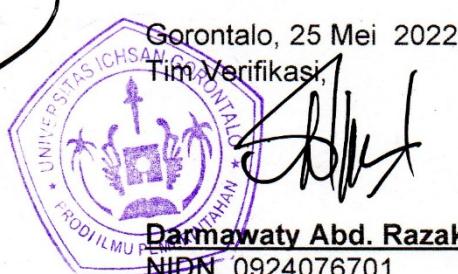
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **26%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Mengetahui  
Dekan,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN. 0913078602



Gorontalo, 25 Mei 2022

Tim Verifikasi,

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**SKRIPSI\_S2118083\_EBIT BAHRUDIN\_PE  
NGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINE  
RJA APARAT DI LINGKUNGAN PEMERIN  
TAH**

AUTHOR

**S2118083 EBIT BAHRUDIN**

WORD COUNT

**5575 Words**

CHARACTER COUNT

**35109 Characters**

PAGE COUNT

**40 Pages**

FILE SIZE

**336.2KB**

SUBMISSION DATE

**Jun 12, 2022 8:48 PM GMT+8**

REPORT DATE

**Jun 12, 2022 8:50 PM GMT+8**

### ● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- |                               |                                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| • 25% Internet database       | • 6% Publications database         |
| • Crossref database           | • Crossref Posted Content database |
| • 1% Submitted Works database |                                    |

### ● Excluded from Similarity Report

- |                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| • Bibliographic material | • Small Matches (Less than 25 words) |
|--------------------------|--------------------------------------|

## ● 26% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositori.usu.ac.id	4%
	Internet	
2	coursehero.com	3%
	Internet	
3	media.neliti.com	2%
	Internet	
4	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
5	jurnal.gentiaras.ac.id	2%
	Internet	
6	repository.stienobel-indonesia.ac.id	2%
	Internet	
7	digilib.uinsby.ac.id	2%
	Internet	
8	repository.bsi.ac.id	1%
	Internet	

9	123dok.com	1%
	Internet	
10	mamastrinitas15.blogspot.com	1%
	Internet	
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
	Submitted works	
12	furqonkhoirudin.blogspot.com	<1%
	Internet	
13	samryaazza.blogspot.com	<1%
	Internet	
14	kim.ung.ac.id	<1%
	Internet	
15	idr.uin-antasari.ac.id	<1%
	Internet	
16	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
17	I Kadek Satria Arsana. "PENGARUH KETERAMPILAN MENGAJAR GUR...	<1%
	Crossref	
18	ejournal.bsi.ac.id	<1%
	Internet	

## BIODATA

### A. Identitas

Nama : Ebit Bahrudin  
Nama Panggilan : Ebit  
Nim : S.21.18.083  
Tempat Tanggal Lahir : Tolongio,07 November 1994  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Angkatan Ke Lima : Tahun 2018  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Status : Mahasiswa Karyawan  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun Palowa Desa Langge Kecamatan Anggrek  
Nama Ayah : Darson Bahrudin (Almarhum)  
Nama Ibu : Yunce Karim  
Jumlah Saudara Kandung : 3  
Nama Kaka : Mustaqfir Bahrudin  
: Eris Bahrudin  
: Elin Bahrudin



### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 2 Tolongio Lulus Pada Tahun 2007
2. SMP Negeri 2 Anggrek lulus pada tahun 2010
3. SMK Negeri 1 Anggrek lulus pada tahun 2013