

Peningkatan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Reni Devita

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence email: renidevitagafar@yahoo.co.id

Abstract. *The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. The quantitative descriptive method aims to describe the nature of something that is ongoing at the time the research is conducted and examines the causes of a particular phenomenon. The data that will be collected will be analyzed, including secondary data analyzed descriptively, while primary data will be analyzed using analytical tools using SPSS program tools. Before the data is used in the SPSS program, the ordinal data is first used as an interval using the method of success interval (MSI) program. From the total population of 124 people studied, the sample became 55 Employees At The Transportation Office Jambi City The results of the study are as follows Compensation with an average score of 268.2 when viewed on the scale range, namely Very High, means that compensation at the Jambi City Transportation Service is in the Very High criteria. Performance with an average score of 265.3 when viewed on the scale range, namely Very High, meaning that the performance at the Jambi City Transportation Service is in the Very High criteria. Increasing compensation through stronger performance, increasing employee compensation will result in higher employee performance .The increase in compensation with the performance of the Jambi City Transportation Service employee has a coefficient of determination known from the value (R2) of 0.238 so that it can be interpreted that the increase given by the compensation variable on performance is positive. This condition means that this figure states that the compensation variable (X) is able to explain the employee performance variable (Y) at the Jambi City Transportation Service of 23.8%, whereas 76.2% is caused by other variables outside the variables studied. Compensation and Performance at the Jambi City Transportation Service is categorized as Very High. Based on the hypothesis test, it is known that there is a significant increase in the Jambi City Transportation Service Office, this is evidenced by the tcount 4.073 > table 1.67412.*

Keyword: *Compensation, Performance and Employes*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Bangun (2012) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu peran manusia sangat penting dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam suatu organisasi pemerintahan. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber daya keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal, beradaptasi, dengan lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai salah satu tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2016	165	-
2017	184	11.51%
2018	209	13.58%
2019	213	1.91%
2020	124	(41.78)%

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2020

Tabel 1 diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2016 yaitu berjumlah 165 orang pegawai, pada tahun 2017 terjadi peningkatan pegawai menjadi 184 orang atau naik sekitar 11.51%` dan terjadi penurunan jumlah pegawai pada tahun 2020 menjadi 124 orang. Penurunan pegawai pada tahun 2020 tersebut dikarenakan pensiun, meninggal, pindah, oleh karena itu untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan diberikan kompensasi untuk pegawai yang sebanding pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Kompensasi (balas jasa) merupakan suatu hal yang penting dalam instansi, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi pegawai untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Bagi pegawai, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup pegawai tersebut beserta keluarganya. Oleh sebab itu, pegawai sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikannya kepada instansi.

Tabel 2
Gaji Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2016– 2020

Pangkat/ Golongan	Jumlah Pegawai	2016	2017	2018	2019	2020
I/a	-	-	-	-	-	-
I/b	1	1.740.200	1.844.700	1.955.400	1.955.400	1.955.400
I/c	1	1.813.800	1.922.700	2.038.300	2.038.300	2.038.300
I/d	-	1.890.600	2.004.000	2.124.300	2.124.300	2.124.300
II/a	1	2.163.200	2.293.000	2.430.600	2.430.600	2.430.600
II/b	22	2.254.700	2.390.000	2.533.400	2.533.400	2.533.400
II/c	40	2.350.100	2.491.100	2.640.600	2.640.600	2.640.600
II/d	3	2.449.500	2.596.400	2.752.300	2.752.300	2.752.300
III/a	9	2.802.000	2.970.100	3.148.300	3.148.300	3.148.300
III/b	25	2.920.500	3.095.700	3.281.500	3.281.500	3.281.500
III/c	8	3.044.000	3.226.700	3.420.300	3.420.300	3.420.300
III/d	10	3.172.800	3.363.200	3.565.000	3.565.000	3.565.000
IV/a	2	3.307.000	3.505.400	3.715.800	3.715.800	3.715.800
IV/b	2	3.446.900	3.653.700	3.873.000	3.873.000	3.873.000

Sumber Data : Dinas Perhubungan Kota Jambi

Berdasarkan Tabel 2 diatas jumlah keseluruhan total kompensasi yang diberikan untuk keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi mengalami kenaikan yaitu pada setiap tahun 2016-2020. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa kompensasi yang diterima cukup stabil dan sesuai dengan setiap golongan pegawai, oleh karena itu pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. (Bangun, 2012). Kinerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal : standar/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja menurut Fahmi (2018) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Diberlakukannya UU No. 32/2004 tentang pemerintahan daerah atau otonomi daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan untuk itu setiap instansi dituntut agar mau dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta memiliki kinerja yang baik. Dalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Tabel 3
Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2016-2020

Tahun	Program Kerja	Bidang	Target	Realisasi
2016	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam kota jambi	Operasional	90%	50%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas kota jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parkir	Parkir	100%	76%
2017	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam kota jambi	Operasional	90%	58%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas kota jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parkir	Parkir	100%	76%
2018	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam kota jambi	Operasional	90%	65%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas kota jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parkir	Parkir	100%	80%
2019	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam kota jambi	Operasional	90%	73%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas kota jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parkir	Parkir	100%	85%
2020	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam kota jambi	Operasional	90%	90%
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas kota jambi	Lalu Lintas	100%	100%
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi parkir	Parkir	100%	100%

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 dijelaskan bahwa program kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi menunjukkan kinerja input dan output yang cukup baik, Dalam tingkat realisasi kegiatan yang berjumlah 3 buah pada tahun 2016, terlihat realisasi tertinggi yang sesuai rencana awal yaitu 100% dan realisasi terendah yaitu 58% dan dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi rata-rata belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Landasan Teori Kompensasi

Menurut Fahmi (2018) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungandengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Hasibuan (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: Penawaran dan permintaan tenaga kerja; kemampuan dan kesediaan perusahaan; serikat buruh/organisasi karyawan; produktivitas kerja karyawan; pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya; biaya hidup/*cost of living*; posisi jabatan karyawan; pendidikan dan pengalaman karyawan.; kondisi perekonomian nasional; dan jenis dan sifat pekerjaan. Selanjutnya tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Menurut Rivai (2015), Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung

Kinerja

Menurut Rivai (2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama waktu periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya dimiliki. Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanti (2018) menyebutkan ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu: kualitas kerja (*quality of work*), ketetapan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*)

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*causally related*). Oleh karena itu hubungan antara kompensasi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki

kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompensasi individu kearah kinerja pegawai. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya manusia harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuai yang diketahui. Menurut Syekh (2011) dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder. Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yaitu sebanyak 124 orang yang dijadikan sampel. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2003)

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

Dimana : n = Jumlah Sampel; N= Populasi; e = Persentase kelonggaran ketidak telitian (10%)

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 124 orang, maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{124}{1 + 124(10\%)^2} = \frac{124}{2,24} = 55$$

Analisis deskriptif digunakan dengan bantuan skala likert dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran masing-masing indikator kompensasi dan kinerja pegawai diatas menggunakan pendekatan nilai interval. Skala pengukuran untuk tiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut :

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel; Skor terendah : 1 x 55 = 55

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel Skor tertinggi : 5 x 55 = 275

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut umar (2003) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel; m = Jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{55(5-1)}{5} = 44$$

Maka didapat interval frekuensi sebagai berikut :

55 - 98 = Sangat Rendah

99 - 142 = Rendah

143 - 186 = Sedang

187 - 230 = Tinggi

231 - 275 = Sangat Tinggi

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variable yang diteliti, persamaan regresi Menurut Supranto (2015) persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut : $Y = a + bx + e$

Keterangan : a = Konstanta X = Disiplin; b = Koefisiensi Regresi Y= Kinerja Pegawai e = error

Uji determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat mengimpormasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi Y tidak dapat diterangkan sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel disiplin (X) berpengaruh secara signifikan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan, Disiplin Kinerja pegawai.

H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan, disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Menghitung t tabel menentukan nilai T_{tabel} yaitu didapat dari pembaca table distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyak pasang data (sampel unit analisis) dan $k-$ banyaknya variabel bebas.

3. Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil

Tabel 4
Rekapitulasi Terhadap 13 Pernyataan Kompensasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Skor	Keterangan
1	Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja	253	Sangat Tinggi
		Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatan	256	Sangat Tinggi
		Gaji yang diterima bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup	270	Sangat Tinggi
		Gaji yang dibenkan selalu tepat waktu	274	Sangat Tinggi
2	Insentif	Pemberian insentif yang diterima sesuai dengan beban kerja	273	Sangat Tinggi
		Pemberian insentif yang diterima sesuai waktu yang diterapkan	271	Sangat Tinggi
		Insentif yang dibenkan sesuai dengan peranan / posisi instansi	270	Sangat Tinggi
3	Tunjangan	Tunjangan hari raya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya	271	Sangat Tinggi
		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan	273	Sangat Tinggi
		Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai standar tenaga kerja	268	Sangat Tinggi
4	Fasilitas	Instansi memberikan alat dan fasilitas kantor yang sesuai dengan kebutuhan setiap bagian	269	Sangat Tinggi
		Pemberian Pakaian Dinas yang layak kepada pegawai	271	Sangat Tinggi
Total			3,219	
Rata-Rata			268,2	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Tabel 4 diketahui bahwa tanggapan responden Sangat Tinggi dengan 12 pernyataan indikator kompensasi yang ditanyakan rata-rata skornya sebesar 268,2.

Tabel 5
Rekap Jawaban Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Gaji	263,2	Sangat Tinggi
2	Insentif	271,3	Sangat Tinggi
3	Tunjangan	270,6	Sangat Tinggi
4	Fasilitas	270,0	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Tabel 5 diketahui bahwa jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Insentif total skornya sebesar 271,3, sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Gaji total skornya sebesar 263,2.

Tabel 6
Rekap Variabel Kinerja Terhadap 5 Indikator

No.	Indikator	Sub indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	254	Sangat Tinggi
		Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	266	Sangat Tinggi
2	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	261	Sangat Tinggi
		Dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani	270	Sangat Tinggi
3	Inisiatif	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang ditentukan	266	Sangat Tinggi
		Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	270	Sangat Tinggi
4	Kemampuan	Pegawai mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	273	Sangat Tinggi
		Pegawai mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan	268	Sangat Tinggi
5	Komunikasi	Bahwa informasi dari pimpinan dapat dipahami	270	Sangat Tinggi
		Sesama rekan kerja sudah melakukan komunikasi secara baik	255	Sangat Tinggi
Total			2,653	
Rata-rata			265,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Tabel 6 diketahui bahwa tanggapan responden terkait variabel kinerja Sangat Tinggi dengan 5 Indikator yang ditanyakan rata-rata skornya sebesar 265,3, jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Kemampuan total skornya sebesar 273, sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Kualitas Kerja skornya sebesar 254.

Tabel 7
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	260	Sangat Tinggi
2	Ketepatan Waktu	265,5	Sangat Tinggi
3	Inisiatif	268	Sangat Tinggi
4	Kemampuan	270,5	Sangat Tinggi
5	Komunikasi	262,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Tabel 7 diketahui bahwa jawaban responden tertinggi untuk indikator Kemampuan rata-rata skornya sebesar 270,5. Sedangkan jawaban terendah untuk indikator Kualitas Kerja yaitu rata-rata skornya sebesar 260.

Tabel 8
Persamaan Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.983	4.432		2.703	.009
Kompensasi	.471	.116	.488	4.073	.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.983 + 0,471X + e$$

Terdapat hubungan positif antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi:

1. Nilai konstanta sebesar 11.983, artinya jika variabel kompensasi tetap, maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sebesar 11.983.
2. Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,471, artinya jika kompensasi naik 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,471. Dengan kata lain kompensasi dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.488 ^a	.238	.224	2.63488	1.944

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,238 angka ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sebesar 0,238 atau 23,8% sedangkan 76,2% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang diteliti. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Analisis Deskriptif Kompensasi dan Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Kompensasi dengan nilai rata-rata skornya sebesar 268,2 jika dilihat pada rentang skala yaitu Sangat Tinggi artinya kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Jambi berada pada kriteria Sangat Tinggi. Sedangkan Kinerja dengan nilai rata-rata skornya sebesar 265,3 jika dilihat pada rentang skala yaitu Sangat Tinggi artinya kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi berada pada kriteria Sangat Tinggi.

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kota Jambi

Hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,471 artinya jika kompensasi (X) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 0,471%. Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin kuat kompensasi yang dimiliki pegawai maka mengakibatkan semakin tingginya kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi memiliki koefisien determinasi diketahui dari nilai (R^2) sebesar 0,238 sehingga dapat diartikan bahwa

pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Kondisi ini mengandung arti bahwa angka ini menyatakan variabel kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sebesar 23,8% sebaliknya 76,2% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 268,2, begitu juga dengan Kinerja pegawai dikategorikan Sangat Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 265,3.
2. Kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat, dengan koefisien korelasinya nya adalah 0,488 hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan hubungan sebesar 48,8% terhadap kinerja dan memberikan pengaruh dengan koefisien determinasinya sebesar 0,238 hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh sebesar 23,8% terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Daftar Pustaka

- Bangun , Wilson, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017, *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Remaja Rosda Karya :Bandung.
- Sedarmayanti,2018, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi , Gramedia Widia sarana Indonesia, Jakarta
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta : Bandung.
- Supranto, J. 2015, *Statistik Teori & Aplikasi*, Erlangga : Jakarta.
- Syekh , Sayid. 2011, *Pengantar Statistika Ekonomi dan Sosial*, Gaung Persada Press Group : Jakarta.
- Umar, Husein. 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada : Jakarta.