

Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Di Kabupaten Kerinci

Meri Antika Sari¹, Agussalim¹, Meri Dwi Anggaraini¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ meri29antikasari@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 12, 2025

Revised Februari 20, 2025

Accepted Maret 19, 2025

Keywords: *Kompensasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 72 orang pegawai dengan menggunakan *Total Sampling* maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 72 orang pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,150 > dari t_{tabel} 1,667. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,205 > dari t_{tabel} sebesar 1,667. kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,152 > F_{tabel} sebesar 3,13.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi yang dihadapi setiap organisasi. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap tujuan organisasi terutama sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting organisasi, agar organisasi tidak tergilas arus kompetisi.

How to cite:

Sari, M. A., Agussalim., Anggraini, M. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Bupati Di Kabupaten Kerinci. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(1), 26-37.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Tidak jarang kita lihat banyaknya organisasi baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bagaimanapun besar suatu organisasi jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas tidak akan bertahan. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Menurut (Fauzi, 2020:1), Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kantor Bupati Kabupaten Kerinci merupakan Kantor Pemerintah yang berfungsi sebagai fasilitator segala kegiatan pemerintahan serta untuk mendukung kebijakan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat yang ada di Kabupaten Kerinci. Kinerja yang diberikan Pemerintah Kabupaten Kerinci harus secara menyeluruh pada struktur pemerintahan baik di dinas, badan, maupun kantor. Sebagai salah satu bagian pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci, Sekretariat Daerah berkewajiban untuk memberikan kinerjanya dengan maksimal, apalagi perannya yang mengurus semua kepentingan pemerintahan, maka pelayanan yang diberikan haruslah secara maksimal. Sebagai halnya di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang merupakan kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai urusan tentunya sudah memiliki sistem kinerja yang baik dan maju yang ditunjang dengan penggunaan teknologi, seperti sistem komputerisasi dan layanan internet yang tentunya dapat membuat strategi kinerja makin cepat, tepat, dan berkualitas.

Adapun yang menjadi tolak ukur tentang standar penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat dari sasaran kinerja pegawai itu sendiri, Sasaran kinerja pegawai merupakan salah satu yang mengkaji pengaruh atas standar penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Berikut adalah sasaran penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Tabel 1 Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

NO	I. PENJABAT PENILAI	NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI
1	Nama	1	Bagian Pemerintahan
2	Nip	2	Bagian Kesejahteraan Rakyat
3	Pangkat/gol.Ruang Pembina Utama Madya (IV/d)	3	Bagian Hukum
4	Jabatan Sekretaris Daerah	4	Bagian Perekonomian dan SDA
5	Unit Kerja Sekretaris Daerah	5	Bagian Administrasi Pembangunan
		6	Bagian Pengandaan barang dan jasa
		7	Bagiam Umum
		8	Bagian Organisasi
		9	Bagian Prokopim

NO	III. KEGIATAN JABATAN	TUGAS	AK	TARGET			
				Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Wak tu	Biaya
1	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Pemerintahan		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
2	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Kesejahteraan rakyat		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
3	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Hukum		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
4	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Perekonomian dan SDA		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
5	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Administrasi Pembangunan		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
6	Bagian Pengandaan barang dan Jasa		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
7	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Umum		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
8	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Organisasi		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000
9	Menyelesaikan dan melaksanakan rencana strategis dan rencana kerja bagian Prokopim		0	25 Dok/leg	100	12 bln	50.000

Berdasarkan tabel 1 diatas standar penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai, yang mana Sasaran Kinerja Pegawai dapat dilaksanakan dengan target yang telah ditentukan, Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci cukup baik dengan yang telah dilakukannya Tugas sesuai dengan apa yang ditugaskan. Namun masih ada terdapat masalah dari kinerja pegawai yaitu dari pengamatan awal melalui wawancara kepada Kepala Bagian Perekonomian dan SDA kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci masih ditemukan beberapa fenomena mengenai kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai berikut. Masih rendahnya SDM (Sumber Daya Manusia). Rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional, serta upaya mengurangi jumlah penduduk miskin. Pegawai kurang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan atau suatu tujuan tertentu dengan benar dan efektif sehingga dapat memberikan kontribusi kurang positif bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Pegawai yang memiliki kinerja yang buruk bisa menghambat produktivitas, bahkan bisa menimbulkan konflik antar tim karena hilang kepercayaan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Masih rendahnya disiplin dalam mengerjakan pekerjaan. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan instansi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai

agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Ketidakpuasan pegawai dengan pekerjaan dan tugas yang di berikan oleh instansi Ketidakpuasan kerja tentunya dapat berdampak buruk bagi instansi maupun pegawai. Pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja akan cenderung mempunyai persepsi yang negatif terhadap instansi. Pegawai yang telah mempunyai pikiran negatif pada umumnya akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja yang dimiliki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus baik sehingga memberikan kontribusi yang baik pula terhadap instansi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai. Menurut (Agussalim M., 2021:1), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kinerja seorang pegawai hanya akan mengalami peningkatan yang signifikan jika saja kompensasi di berikan sesuai. Kompensasi Pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada Pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh Instansi).

Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci pemberian Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Berbeda-beda sesuai pangkat dan jabatan masing-masing. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari pemberian gaji yang di terima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan golongan-golongan tertentu.

Tabel 2 Perbedaan Gaji Pokok Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Golongan I			
	A	B	C	D
1.	Rp 1.685.700 – Rp 2.522.600	Rp 1.840.800 - Rp 2.670.700	Rp 1.918.700 - Rp 2.783.700	Rp 1.999.900 - Rp 2.901.400
No	Golongan II			
	A	B	C	D
1.	Rp 2.184.000. - Rp 3.643.400	Rp 2.385.000 - Rp 3.797.500	Rp 2.485.900 - Rp 3.958.200	Rp 2.591.100 - Rp 4.125.600
No	Golongan III			
	A	B	C	D
1.	Rp 2.785.700 - Rp 4.575.200	Rp 2.903.600 - Rp 4.768.800	Rp 3.026.400 - Rp 4.970.500	Rp 3.154.400 - Rp 5.180.700
No	Golongan IV			
	A	B	C	D
1.	Rp 3.287.800- Rp 5.399.900	Rp 3.426.900 - Rp 5.628.300	Rp 3.571.900 - Rp 5.866.400	Rp 3.723.000 - Rp 6.114.500

Berdasarkan tabel 2 diatas pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menerima gaji sesuai dengan golongannya, besaran gaji pokok ASN adalah berjenjang sesuai dengan golongan dan lama kerja yang dikenal dengan masa kerja golongan (MKG). pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Gaji yang adil dan layak yang dimaksud ialah untuk menjamin

terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas pegawai Negeri sipil. Adapun perbedaan dari bentuk kompensasi lain yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah tunjangan jabatan, tunjangan umum, tunjangan kinerja dan fasilitas. Berikut adalah daftar tunjangan yang diterima oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 3 Daftar Tunjangan Jabatan Yang Diterima Oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Eslon	Besar Tunjangan
1.	IA	Rp. 5.500.000
2.	IB	Rp. 4.375.000
3.	IIA	Rp. 3.250.000
4.	IIB	Rp. 2.025.000
5.	IIIA	Rp. 1.260.000
6.	IIIB	Rp. 980.000
7.	IVA	Rp. 540.000
8.	IVB	Rp. 490.000

Berdasarkan tabel 3 diatas, Tunjangan kinerja yang diberikan kepada Eslon IA dan IB lebih besar karena Eslon 1A dan 1B memegang jabatan seperti ketua, Sekretaris Jendral, Inspektur Jendral, Hingga direktur Jendral. Eslon IIA dan IIB memegang jabatan tertinggi kedua di instansi seperti Kepala Biro, Kepala Pusat, Sekretaris Direktorat Jendral, dan Sekretaris Badan. Eslon IIIA dan IIIB memegang jabatan tertinggi ketiga di instansi seperti Kepala Bagian, Sekretaris Bidang, dan Sekretaris Dinas, Dan Kepala Badan. Eslon IVA dan IVB memegang jabatan terendah yang besaran tunjangan nya juga terendah karena hanya memegang jabatan di instansi seperti Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi (Kasi).

Perbedaan pemberian kompensasi dapat dilihat dari tunjangan Umum yang diterima oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jabatan tertentu. Seperti yang terlihat pada tabel 4 tunjangan umum yang diterima oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai berikut.

Tabel 4 Daftar Tunjangan Umum Yang Diterima Oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Golongan	Besar Tunjangan
1.	IV	Rp. 190.000
2.	III	Rp. 185.000
3.	II	Rp. 180.000
4.	I	Rp. 175.000

Berdasarkan tabel 4 diatas, Tunjangan ini adalah tunjangan yang diberikan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak menerima tunjangan jabatan. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari fasilitas yang diterima oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jabatan tertentu. Berikut adalah fasilitas yang di terima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), Seperti yang terlihat pada tabel 5 yaitu.

Tabel 5 Fasilitas Yang Diterima Oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Tingkat Jabatan	Jumlah Maksimum	Pilihan Jenis	Kelas Maksimum
1.	Eslon I/a	1	Sedan/SUV	Kualifikasi B
2.	Eslon I/b	1	Sedan	Kualifikasi C
3.	Eslon II/a	1	SUV	Kualifikasi D
4.	Eslon II/b	1	SUV	Kualifikasi E
5.	Eslon III	1	MPV	Kualifikasi F
6.	Eslon IV	1	MPV	Kualifikasi B

Berdasarkan tabel 5 diatas, fasilitas yang diterima oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci berbeda-beda sesuai dengan golongannya. Adapun masalah fasilitas yang ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yaitu fasilitas teknologi. Fasilitas teknologi sangat penting untuk memudahkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, Fasilitas yang kurang yaitu seperti komputer yang harus dimiliki setiap ruangan. Hal ini membuat kinerja pegawai kurang efektif, dan pegawai merasa kurang puas dengan apa yang mereka kerjakan/lakukan.

Selain Kompensasi, faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan yang menggambarkan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang (Wayan Sri Asih Wahyuni, 2021:30). Kepuasan kerja kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan kuisisioner untuk kepuasan kerja pegawai yang disebarkan kepada 15 responden secara acak kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, berikut adalah hasilnya.

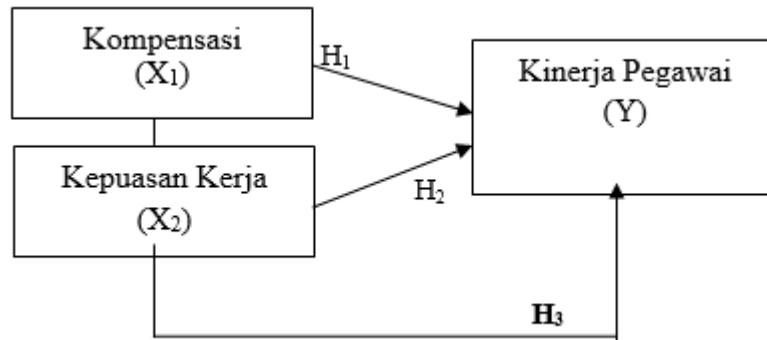
Tabel 6 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Tidak	Ya
1	Saya cukup puas atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.	13	2
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	12	3
3	Saya merasa nyaman dengan keadaan dan fasilitas tempat saya bekerja.	10	5
4	Saya merasa puas dengan promosi jabatan di instansi ini.	10	5
5	Rekan kerja saya mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.	12	3

Berdasarkan tabel 6 Dari hasil jawaban kuisisioner yang telah dilakukan kepada 15 responden secara acak kepada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. dapat dilihat bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Hal ini ditandai dengan jawaban para responden pada pertanyaan pertama dimana 12 dari 15 responden menjawab Tidak. Penelitian ini mengkaji mengenai Kepuasan yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang mana dalam 15 responden yaitu Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci menyatakan tidak semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci mendapatkan pekerjaan dan tugas yang Sesuai.

Dalam kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci wajib merasakan kepuasan kerja, yang dimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tinggi maka memberikan pengaruh positif terhadap instansi karena kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci
- H₂ : Diduga bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
- H₃ : Diduga bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Kerinci, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang, Sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah 72 orang, adapun metode pengumpulan data yaitu dengan riset lapangan dan riset kepustakaan, teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara dan survey kuesioner, jenis data yaitu data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Adapun metode analisis pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (R^2), adapun pengujian hipotesis yaitu Uji t dan Uji F, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat dari tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1	(Constant)	38,010
	Kompensasi	,592
	Kepuasan Kerja	,284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = 38,010 + 0,592 X_1 + 0,284 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut. Konstanta sebesar 38,010, artinya jika ada kompensasi dan kepuasan kerja ($X_1 = X_2 = 0$) maka nilai kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebesar konstanta 38,010 satuan. Koefisien kompensasi adalah sebesar 0,592, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dimana jika kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,592 satuan. Koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,284 artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dimana jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,284 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berpengaruh terhadap variable terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8 Uji Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,369	,350	11,14635

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table 8 model summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah sebesar 0,350. Dapat di artikan bahwa variabel kompensasi (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 35%. sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Pengujian Hopotesis

Uji t (Parsial)

**Tabel 9 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,127	,003
	Kompensasi	4,150	,000
	Kepuasan Kerja	2,205	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan 9 dapat disajikan sebagai berikut. Nilai t hitung kompensasi 4,150 dan nilai Alpha (sig = 0,000 < 0,05). Dengan *degree of freedom* sebagai penyebut atau $t_{tabel} (\alpha/2)$: $(72 - 2 - 1) = 69$ diperoleh t_{tabel} dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,150 > 1,667$, maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Nilai t hitung kepuasan kerja 2,205 dan nilai Alpha (sig = 0,000 < 0,05). Dengan *degree of freedom* sebagai penyebut atau diperoleh $t_{tabel} (\alpha/2)$: $(72 - 2 - 1) = 69$ dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,205 > 1,667$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5007,308	2	2503,654	20,152
	Residual	8572,636	69	124,241	,000 ^b
	Total	13579,944	71		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Dari tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,152 apabila dibandingkan dengan $F_{tabel} \alpha = (df_1 = k ; df_2 = n-k-1)$. $\alpha = (df_1 = 2 ; df_2 = 72-2-1) = 69$, F_{tabel} sebesar 3,13. maka terlihat bahwa F_{hitung} 20,152 lebih besar dari F_{tabel} 3,13. atau nilai signifikan sebesar 0,000 apabila dibandingkan dengan nilai Alpha 0,05 maka ($p < 0,05$) ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian t hitung kompensasi 4,150 dan nilai Alpha ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dengan t_{tabel} 1,667, maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Menurut (Alfiansyah, 2021:146) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang yang bersifat langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Ervina et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga didukung penelitian oleh (Arifudin, 2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga serupa dengan penelitian sebelumnya oleh (Hardina & Vikaliana, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kemudian juga serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Saman, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga dengan hasil penelitian (Rinny et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari semua hasil penelitian sebelumnya hasil penelitian ini bertentangan dengan yang diteliti oleh (Panji Herlambang, 2022) kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil kompensasi diatas, maka bagi para pegawai dapat merasakan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhannya, yang mana kompensasi itu sendiri merupakan hal sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi instansi kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik kompensasi langsung maupun tidak langsung harus sesuai, dengan cara ini dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Baidar et al., 2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian t hitung kepuasan kerja 2,205 dan nilai Alpha ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dengan t_{tabel} 1,667, maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Menurut (Alfiansyah, 2021:146), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap/perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Hariana, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga didukung penelitian oleh (Okta Martindo., Agus Sutardjo., 2023) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga serupa dengan hasil penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Sapar, 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga dengan hasil penelitian (Roza et al., 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari semua hasil penelitian sebelumnya hasil penelitian ini bertentangan dengan yang diteliti oleh (Fauziek, n.d.) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan definisi di atas, kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh instansi karena kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, dengan demikian instansi akan mendapatkan peningkatan atas apa yang di kerjakan pegawai (Mutathahirin et al., 2020).

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Berdasarkan uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 20,152 dan nilai signifikan sebesar $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,05$) hal ini secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci. Pada penelitian ini telah diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah sebesar 0,350. Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 35%. sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Triwandani & Wahyuni, 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga didukung penelitian oleh (Alfiansyah, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,150 > t_{tabel}$ sebesar 1,667. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,205 > t_{tabel}$ sebesar 1,667. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Kerinci dengan nilai F_{hitung} sebesar $20,152 > F_{hitung}$ sebesar 3,13.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Agussalim M., donny. (2021). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.). Universitas Ekasakti Padang.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6774>
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fauzi, A. dan R. H. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja* (Cetakan 1). Airlangga university press.
- Fauziek, E. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres*

- Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. III(3), 680–687.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v2i1.1052>
- Hariana, F. (2021). Jurnal Humaniora. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas*, 5(1), 170–182.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Okta Martindo., Agus Sutardjo., D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang the Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Employees of Bank Nagari Center of Padang City*. 5(4), 254–265.
- Panji Herlambang, S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 151–166. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sapar, J. F. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin*. 6(2).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–17.
- Wayan Sri Asih Wahyuni, N. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil* (I. M. S. Ni Wayan Sitiari. (ed.); 1st ed.). Scopindo Media Pustaka.

Copyright holder:

© Sari, M, A., Agussalim., Anggraini, M, D.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA