

PERSETUJUAN PEMBIMBING

ARTIKEL YANG BERJUDUL

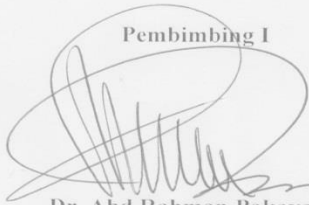
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN  
BONE BOLANGO

OLEH

INDRI S. KUDE

931 409 103

Pembimbing I



Dr. Abd. Rahman Pakaya, M.Si  
NIP : 19581220 198603 1 001

Pembimbing II



Drs. Maha Atma Kadji, M.Si  
NIP : 19660113 200312 1 001

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN**

**BONE BOLANGO PERIODE 2009 – 2014**

**INDRI S. KUDE**

Jurusan Manajemen, Program Studi Strata Manajemen

**Pembimbing I Dr.Abd. Rahman Pakaya M.Si**

**Pembimbing II Drs.Maha Atma Kadji M.Si**

**ABSTRAK**

Indri S. Kude. NIM 931 409 103. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai “(Suatu Penelitian Pada *Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango*)”. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. 2014. Di Bawah Bimbingan Bapak Dr. Abd.Rahman Pakaya, M.Si, Selaku Pembimbing I dan pembimbing II Bapak Drs. Maha Atma Kadji, M.Si. Penelitian Ini Bertujuan mengetahui “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di *Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan, Kabupaten Bone Bolango*”. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linear sederhana yaitu  $\hat{Y} = 3,720 + 1,284 X$ , yang menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan satu-satuan pada variabel kompensasi (X) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai (Y), yang artinya setiap komponen variabel X akan mempengaruhi setiap komponen variabel Y. Hal ini dipertegas dengan nilai  $t_{hitung} 21,020$  dan  $t_{tabel} 1,670$ , dari hasil tersebut maka kriteria pengujiannya yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Hal ini lebih diperjelas bahwa variabel kompensasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,838 atau 83 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 0,780 atau 78,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 22,0 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kedisiplinan, motivasi, kualitas pelayanan dan lain-lain. yang tidak terdapat pada model. Diharapkan kepada dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Bone Bolango agar tetap mempertahankan sistem atau aturan yang ada agar dapat terwujud serta tercapai kinerja sesuai dengan yang di harapkan.

**Kata Kunci** : kompensasi dan kinerja.

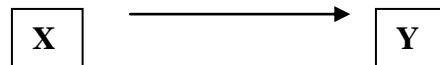
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan / organisasi. Berdasarkan tentang kompensasi tersebut dapat dikemukakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawainya.

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering di pakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sinambela (2012:1) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU no 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah dituntut agar mampu mengurus pembiayaan rumah tangga sendiri, untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah daerah harus dapat lebih meningkatkan inisiatif dan kreatifitasnya dengan melakukan usaha-usaha yang konkrit dan konstitusional dalam mencari dan menggali terutama pajak dan retribusi daerah karena pajak dan retribusi daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang penting guna membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Selanjutnya dengan disahkannya UU no. 36 tahun 2003 tentang

Pembentukan Kabupaten bone bolango, maka terbentuklah secara resmi kabupaten bone bolango sebagai daerah otonom. Sesuai Perda kabupaten bone bolango nomor 03 tahun 2005 tentang Organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten bone bolango maka ditetapkan bahwa dinas Pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset Daerah merupakan dinas yang mempunyai tugas dan wewenang di bidang pendapatan daerah. Dinas Pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Bone bolango merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Dalam penelitian ini, penulis dapat menentukan desain yang digunakan adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X : Kompensasi

Y : Kinerja Pegawai

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perbedaan jenis kelamin dapat menjadi pembeda bagi seseorang, maka jenis kelamin responden memungkinkan untuk memiliki perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Berikut ini komposisi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**

### **Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	32	51,61
2	Perempuan	30	48,39
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer yang di olah, 2014**

Dari Tabel 4.1. menunjukkan responden yang diteliti Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Bone Bolango, terlihat bahwa yang terbanyak ialah laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 51,61 % dan perempuan 30 orang atau sebesar 48,39 %.

#### 4.2.2 Responden menurut Golongan

Golongan juga akan menunjukkan status sosial yang akan mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan. Berikut ini komposisi responden berdasarkan Golongan dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**

#### **Jumlah Responden Menurut Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Presentase (%)
1	4B	1	01,61
2	4A	1	01,61
3	3C	21	33,87
4	3B	14	22,58
5	3A	7	11,29
6	2D	8	12,91
7	2C	10	16,13

<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

---

**Sumber : Data Primer yang di olah, 2014**

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada instansi tersebut yang dominan adalah Golongan 3C sebanyak 21 orang atau sekitar 33,87%, dan Golongan 3B sebanyak 14 orang atau sekitar 22,58%.

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2001).

### 1. Cara Pengujian

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS. Apabila tingkat  $P_{value}$  lebih besar dari  $\alpha$  maka tidak mempunyai hubungan yang signifikan sebaliknya jika tingkat  $P_{value}$  lebih kecil dari  $\alpha$  maka mempunyai hubungan yang signifikan. Perhitungan lain membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , apabila nilai  $r_{hitung}$  kurang dari nilai  $r_{tabel}$  maka tidak mempunyai hubungan yang signifikan sebaliknya jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka mempunyai hubungan yang signifikan.

### 2. Pengujian instrumen responden

Sebelum penyebaran kuesioner ditindak lanjuti sampai ke 62 responden, maka pada penelitian ini peneliti menguji cobakan 26 butir pertanyaan pada 20 responden hal ini bisa dilihat pada Tabel 4.1 metode penelitian dimana hasil menunjukkan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya semua indikator pada Variabel bebas dan terikat adalah Valid. Selanjutnya penyebaran indikator variabel pada kuesioner bisa diteruskan sampai pada 62 responden dan diuji dalam model regresi sederhana.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Indikator	Persepsi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>1</b>	<b>Kompensasi</b>				
	1. gaji	Item 1	0,504	0,444	Valid
		Item 2	0,515	0,444	Valid
		Item 3	0,626	0,444	Valid
	2. insentif	Item 4	0,795	0,444	Valid
		Item 5	0,613	0,444	Valid
		Item 6	0,787	0,444	Valid
		Item 7	0,807	0,444	Valid
	3. tunjangan	Item 8	0,510	0,444	Valid
		Item 9	0,668	0,444	Valid
		Item 10	0,680	0,444	Valid
		Item 11	0,631	0,444	Valid
		Item 12	0,769	0,444	Valid
<b>2</b>	<b>Kinerja pegawai</b>				
	1. Kualitas	Item 1	0,660	0,444	Valid
		Item 2	0,633	0,444	Valid
		Item 3	0,757	0,444	Valid
		Item 4	0,672	0,444	Valid
	2. kuantitas	Item 5	0,741	0,444	Valid

	Item 6	0,594	0,444	Valid
	Item 7	0,687	0,444	Valid
	Item 8	0,580	0,444	Valid
3. ketetapan	Item 9	0,671	0,444	Valid
waktu	Item 10	0,640	0,444	Valid
	Item 11	0,635	0,444	Valid
	Item 12	0,549	0,444	Valid
	Item 13	0,656	0,444	Valid
	Item 14	0,667	0,444	valid

---

**Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014**

Pada tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi dan kinerja pegawai menunjukkan dari seluruh item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r-kritis yang ditentukan yakni 0,444 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik dan dapat digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut. Selanjutnya penyebaran indikator variabel pada kuesioner bisa diteruskan sampai pada 62 responden dan dianalisis dalam model regresi sederhana.

Setelah pengujian instrumen validitas, maka dilanjutkan pengujian instrumen reliabilitas yang merupakan pengujian beberapa item pertanyaan dalam satu variabel yang dijawab secara konstan atau stabil (Ghozali, 2001). Pada penelitian ini peneliti menguji cobakan 26 butir pertanyaan terhadap 20 responden, Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai



hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien kehandalan atau  $\alpha$  sebesar 0.05 atau lebih.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- $k$  : Jumlah instrumen pertanyaan
- $\sum S_i^2$  : Jumlah varians dari tiap instrumen
- $S_i^2$  : Varians keseluruhan instrumen
- $\sigma_x$  : Standar deviasi pada test untuk semua orang

#### 1. Kriteria pengujian

Tingkat Reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1. Skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama (Budi, 2006). Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

#### **Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpa**

<b>No</b>	<b>Alpa</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
<b>1</b>	0,00 S.d. 0,20	Kurang Reliabel
<b>2</b>	> 0,20 S.d. 0,40	Agak Reliabel
<b>3</b>	> 0,40 S.d. 0,60	Cukup Reliabel
<b>4</b>	> 0,60 S.d. 0,80	Reliabel

5	> 0,80 S.d. 1,00	Sangat Reliabel
---	------------------	-----------------

**Sumber : Budi, (2006)**

## 2. Cara Pengujian

Dalam penelitian ini misalnya variabel kinerja pegawai diukur dalam 14 pertanyaan berupa lima pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kinerja pegawai satu jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama yaitu kinerja pegawai. Tingkat reliabilitas suatu konstruk dapat dilihat dari hasil uji Statistik Cronbach Alpha.

## 3. Pengujian Responden Instrumen

Setelah pengujian instrument validitas dilakukan, maka dilanjutkan pengujian instrumen reliabilitas, reliabilitas berupa pengujian beberapa item pertanyaan dalam satu variabel yang dijawab secara konstan atau stabil. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5**

### Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,916	Reliabel
2	Kinerja pegawai	0,924	Reliabel

**Sumber : data primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014**

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diantara 0,60 sampai dengan 0,80 sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan variabel pada kuesioner penelitian adalah reliabel artinya kuesioner yang digunakan dalam

penelitian merupakan kuesioner yang baik selanjutnya penyebaran indikator variabel pada kuesioner bisa diteruskan sampai pada 62 responden dan diuji dalam model regresi sederhana.

Dalam pengujian regresi linier sederhana data yang diperlukan data interval, sedangkan data sekarang masih berskala ordinal maka dari itu data ordinal ditransformasikan ke interval melalui Method Of Succesive Interval (MSI).

Berikut ini perhitungan statistik coefficient analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,720	1,205	
Kompensasi	1,284	,061	,938

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Sumber : data primer (data ordinal – data interval, MSI) dan diolah dalam statistic SPSS 18, 2014**

Dari Tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut :  $\hat{Y}$   
 $= \alpha + bx + e$

$$\hat{Y} = 3,720 + 1,284X + e$$

Model Regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,720 menyatakan bahwa jika tidak terdapat hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel bebas dalam model (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata-rata kepuasan konsumen adalah sebesar 3,720.
2. Terdapat pengaruh yang positif kompensasi Terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompensasi pada sebuah instansi yang dipersepsikan oleh pegawai maka mereka juga akan merasakan kinerja yang mereka inginkan. Setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu-satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 1,284 satuan.

### **4.3.2 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji F dan uji t. tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Bone Bolango, baik secara simultan maupun secara parsial.

#### **4.3.2.1 Pengujian t-test**

Pengujian t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri “parsial” rumusan hipotesisnya dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ho :  $b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha :  $b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{b}{S_b} \quad (\text{Asih Purwanto, 2008})$$

Dimana b adalah parameter dan  $S_b$  adalah *standar error* dari b. *Standar error* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varians masing-masing. (Asih Purwanto, 2008).

### **Tabel 4.7**

## Hasil Pengujian t-test

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,720	1,205		1,687	,000
kompensasi	1,284	,061	,938	21,020	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Sumber : Data primer (data ordinal – data interval, MSI) dan diolah dalam statistic SPSS 18, 2014.**

Dari hasil perhitungan diperoleh dari nilai t-hitung untuk variabel kualitas produk diperoleh nilai  $t_{hitung} = 21,020$  dengan tingkat  $p_{value} = 0,000$ . Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,670. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $P_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai pada dinas pendaptan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Bone Bolango..

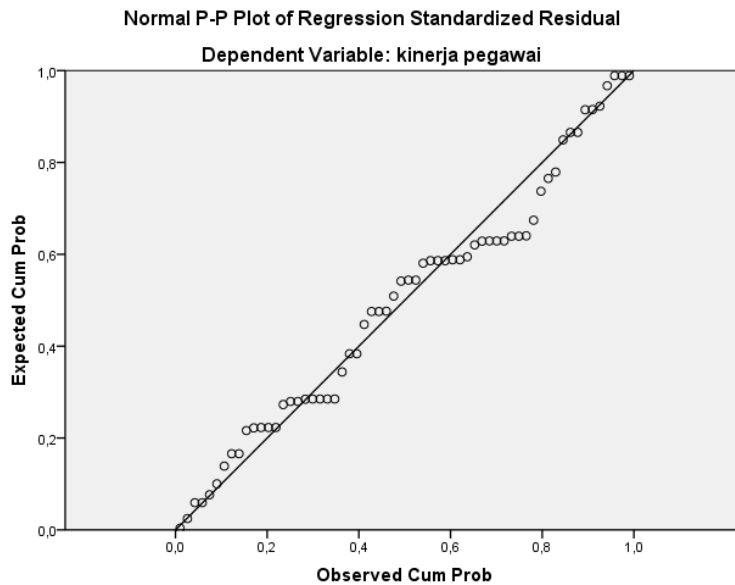
#### 4. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi, pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik P-P Plot, data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang

normal yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar 4.8

**Gambar 4.8**

### Hasil Pengujian Normalitas



**Sumber : data primer (data ordinal – data interval, MSI) dan diolah dalam statistic SPSS 18, 2014.**

Pada Gambar 4.8 menunjukkan hasil pengujian tersebut bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### 5. Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y) digunakan koefisien korelasi (R), besarnya koefisien korelasi adalah : 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat yang paling baik antara dua variabel atau digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi (share) dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase dan

sisanya dipengaruhi variabel lainnya (Ghojali, 2001), berikut ini akan dijelaskan hasil pengujian Determinasi  $R^2$  pada Model Summary Tabel 4.9.

**Tabel 4.9**

**Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,780	,878	3,31072

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Sumber : Data primer (data ordinal – data interval, MSI) dan diolah dalam statistic SPSS 18, 2014.**

Tabel 4.9. menunjukkan hasil regresi linier sederhana model Summary nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,838 atau mendekati satu artinya terdapat hubungan yang agak kuat, dan R square atau koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya kontribusi 0,780 atau 78% variabilitas mengenai kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Bone Bolango. Dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas dalam model (kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 0,220 atau 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model, seperti kedisiplinan, motivasi, kualitas pelayanan dan lain – lain.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango, dari Rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Bone Bolango
2. kompensasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Bone Bolango, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,838.
3. kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini dinyatakan dengan persamaan regresi. Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 0,780 atau 78,0% variabilitas mengenai kinerja pegawai terhadap dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Bone Bolango dapat dinilai dari kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 22,0% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kedisiplinan, motivasi, kualitas pelayanan dan lain-lain yang tidak terdapat pada model. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.



## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, keterbatasan dan simpulan pada akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal yang harus dicermati pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Secara parsial dan simultan disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango, maka diharapkan kepada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Bone Bolango agar tetap mempertahankan sistem atau aturan yang ada agar dapat terwujud serta tercapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango dengan menambahkan variabel lain selain yang telah diteliti pada penelitian ini dan dapat melakukan penelitian pada responden yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Habsoro, Rokhmaloka. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rieneke Cipta.
- Boone, Kurtz. 2002. *Pengantar Bisnis jilid 1*. Jakarta :Erlangga Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi cetakan ke – 1*. Jakarta : Rayagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP STIM KPN
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 edisi 10*. Jakarta : Erlangga.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia cetakan ke -4*. Jakarta : Rieneke Cipta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, cetakan pertama*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Rieneke Cipta.

Umar, Husein. 1997. *Studi Kelayakan Bisnis edisi 2, teknik menganalisis kelayakan rencana bisnis secara komprehensif*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.