

Pengaruh Kemampuan Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Kantor Kec. Abung Semuli Kab. Lampung Utara)

Putra Jaya¹, Epi Parela^{1*}, Ahmad Hudalil¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: epiparela05@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kec. Abung Semuli Kab. Lampung Utara. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pertama, analisis data menggunakan uji F untuk menguji hipotesis apakah kemampuan diri (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian pengaruh kemampuan diri (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh. dan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,331, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 33,1persen kinerja pegawai yang ada di kantor Kec. Abung Semuli Kab. Lampung Utara dipengaruhi oleh kemampuana diri dan kompensasi dan 66,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kemampuan Diri, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of self-ability and compensation on employee performance at the Abung Semuli kec. office, North Lampung Regency. This research method uses Descriptive Quantitative. The population in this study amounted to 60 employees. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. First, data analysis using the F test to test the hypothesis whether self-ability (X1) and compensation (X2) affect employee performance (Y). Testing the effect of self-ability (X1) and compensation (X2) partially on employee performance (Y) has an effect. and the test results of the coefficient of determination (R²) of 0.331, so that from this value it can be explained that 33.1percent of employee performance in the Kec. Abung Semuli office, North Lampung Regency is influenced by self-ability and compensation and 66.9percent is influenced by other factors.

Keywords: Self Ability, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tiap badan bagus itu penguasa ataupun swasta hendak tetap berupaya buat bisa menggapai tujuan yang diresmikan dengan efisien serta berdaya guna, dengan terdapatnya pangkal energi orang yang bermutu bagus, hingga akan membolehkan kelancaran pelaksanaan kegiatan serta bisa tingkatkan kemampuan karyawan itu (Praktek, Yunani, Si, Irdh, & Pembangunan, n.d.). Daya kegiatan menggenggam andil penting tiap upaya logistik benda ataupun pelayanan. Karena pada hakekatnya, penciptaan serta teknologi merupakan hasil kegiatan orang pula.

Merambah masa pergantian yang serba kilat serta kompetisi yang amat kencang, dimana kompetisi dampingi industri yang terjalin bukan lagi ialah kompetisi dampingi bangunan serta bukan pula kompetisi diantara mesin serta perlengkapannya ataupun bukan pula kompetisi dampingi modal, melainkan kompetisi dampingi personil. Badan wajib lebih mencermati serta menghormati pangkal energi orang, sebab mereka merupakan salah satu asset penting industri. Oleh sebab itu, system pengurusan pangkal energi orang yang pas ialah kunci kesuksesan badan dalam menggapai tujuannya (Ridwan, 2012).

Pangkal energi orang ialah salah satunya yang mempunyai ide perasaan, kemauan,

wawasan, desakan, daya dan karya seseorang pegawai ialah pemodalan sangat bernilai di dalam badan yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus dia kui akan keberadaannya selaku kunci penting apalagi jadi faktorpenentu atas kesuksesan sesuatu badan dalam visi, tujuan, serta tujuan badan. Keahlian orang yang terdapat dalam lingkup badan ialah sesuatu cara kenaikan mutu ataupun keahlian orang dalam bagan menggapai tujuan industri itu. Tujuan badan bisa dicapai semaksimal bisa jadi bila dibantu dengan kemampuan yang bagus dari para pegawai. Buat memperoleh kemampuan yang bagus dari pegawai hingga wajib diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efisien.

Perusahaan dalam usaha menggerakkan para karyawannya supaya ingin bertugas lebih produktif cocok dengan tujuan industri yang sudah diresmikan. Robbins (Setiawan, 2016) menarangkan kalau keahlian terdiri dari keahlian intelektual serta keahlian raga. Keahlian intelektual keahlian yang dibutuhkan buat melaksanakan aktivitas psikologis, sebaliknya keahlian raga merupakan keahlian yang dibutuhkan buat melaksanakan tugas-kewajiban yang menuntut energi, kecekatan, daya serta keahlian.

Keahlian orang amat memastikan kemampuan pegawai dalam suatu industri ataupun organsasi itu (Tampubolon, 2015). Kesuksesan serta kecakapan penerapan profesi dalam sesuatu badan sangatbergantung pada kemampuan karyawannya (Hairani, 2018). Alhasil Keahlian orang ialah perihal prnting untuk seseorang pegawai buat bisa menuntaskan profesi dengan bagus.

Dalam guna operasional manajemen Keahlian orang ialah guna pengembangan, sebab dalam guna ini pengembangan Keahlian orang pegawai amat dicermati (Administrasi, Kasus, Siregar, & Sudiatri, 2023).

Keahlian orang pada dasarnya amat mempengaruhi kepada kualitas serta berat hasil kegiatan yang digapai oleh seseorang pegawai (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Mungkin besar bertugas karyawan yang lebih besar digapai apabila manajemen sudah membenarkan keahlian serta setelah itu

menjamin kalau karyawan dalam profesinya memiliki keahlian.

Aspek lain yang bisa pengaruhi kemampuan karyawan merupakan ganti rugi (Anshori & Asjhari, 2015). Tiap badan atau industri nyatanya membutuhkan karyawan yang dipunyai mempunyai kemampuan yang bagus, hingga terdapat bagusnya industri mencermati sistem ganti rugi yang bisa berikan dorongan buat melajukan kemampuan karyawan dan pengembangan kegiatan karyawan (Erviani, 2019). Ganti rugi pula ialah penghargaan yang diserahkan pegawai bagus langsung ataupun tidak langsung, financial ataupun nonfinansial yang seimbang pada pegawai atas kemampuan mereka dalam menggapai tujuan badan, alhasil pemberian ganti rugi amat diperlukan oleh industri ataupun untuk tingkatan kemampuan karyawannya. Ada pula wujud ganti rugi keuangan merupakan pendapatan, tambahan, serta komisi. Sebaliknya buat ganti rugi nonfinansial antara lain penataran pembibitan, wewenang, serta tanggung jawab, penghargaan atas kemampuan dan area kemampuan yang mensupport.

Ganti rugi inilah yang hendak dipergunakan karyawan itu bersama keluarganya buat penuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya ganti rugi ini memantulkan status, pengakuan, serta tingkatan pelampiasan keinginan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya . Bila menanggapi pelayanan yang diperoleh pegawai terus menjadi besar berarti jabatannya terus menjadi besar, statusnya terus menjadi bagus, serta pelampiasan kebutuhannya yang dinikmati terus menjadi banyak pula (Maulana, 2019).

Badan seyogyanya menghasilkan reward serta compensation system yang efisien serta sebisa bisa jadi berikan kebahagiaan kegiatan pegawai. Bagi Marihot Berumur (2002), “ganti rugi merupakan totalitas menanggapi pelayanan yang diperoleh oleh karyawan

selaku dampak dari penerapan profesi diorganisasi dalam wujud duit ataupun yang lain, yang bisa berbentuk pendapatan, imbalan, tambahan, insentif, serta bantuan yang lain semacam bantuan kesehatan, bantuan hari

raya, duit makan, duit kelepasan, serta lain-lainnya.”

Situasi yang terjalin pada Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara dikala ini merupakan Keahlian orang karyawan wajib lebih ditingkatkan supaya tujuan badan bisa berhasil, ganti rugi yang diperoleh karyawan dialami kurang seimbang, ialah terdapatnya perbandingan pemberian ganti rugi antara karyawan structural serta fungsional alhasil

menimbulkan karyawan kurang bergairah dalam bertugas semacam tiba telanjur serta serupanya, serta kemampuan karyawan sedang kecil nampak dari karyawan dalam penanganan profesi sedang belum cocok dengan sasaran program aktivitas yang diharapkan, perihal perihal itu diatas membuat kemampuan karyawan di Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara tidak maksimal.

Tabel 1. Informasi Keterlambatan Pegawai Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara

No	Periode	Informasi Keterlambatan Persen	Informasi Harapan Kedatangan Persen
1	Januari	87	100
2	Februari	87	100
3	Maret	84	100
4	April	88	100
5	Mei	86	100
6	Juni	84	100
7	Juli	80	100
8	Agustus	86	100
9	September	88	100
10	Oktober	87	100
11	Nopember	87	100
12	Desember	90	100

Tabel 1. membuktikan informasi keterlambatan karyawan pada periode Juli ialah sebesar 20 persen, perihal ini membuktikan kalau Ganti rugi karyawan belum cocok impian badan.

Tabel 2. Sasaran serta Realisasi Program kerja Gedung Kec. Abung Semuli Kab. Lampung Utara

Rencana Kegiatan	Harapan (persen)	Pencapaian (persen)
Program Jasa Adminstrasi PerGedungan	100	85
Program Kenaikan Alat serta Infrastruktur Aparatur	100	90
Program Kenaikan Patuh Aparatur	100	95
Program Kenaikan Kapasitas Pangkal Energi Aparatur	100	95
Program Kenaikan Pengembangan Sistem Peliputan Capaian Kemampuan serta Keuangan	100	85
Program Kenaikan Jasa serta Pemberdayaan Warga Berplatform Kewilayahan	100	90

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Variabel penelitian ini adalah Kemampuan individu (X1) dan Kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara sebanyak 60 pegawai.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F). Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kompensasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar

95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari

uji t. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan individu (X1) dan

kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kemampuan individu (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas untuk variabel kemampuan individu (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y) untuk semua pernyataan valid dan Hasil uji reliabilitas untuk variabel kemampuan individu (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y) untuk semua pernyataan reliabel.

Hasil uji T diperoleh angka thitung sebesar 5,263. Bila dibanding dengan derajat signifikansi 0,05 (ialah 1,672) dari ttabel hingga thitung 5,263 lebih besar ttabel 1,672, alhasil bisa disimpulkan kalau: H_a membuktikan kalau keahlian orang (X1) mempengaruhi elastis kepada elastis kemampuan karyawan (Y) Diperoleh. Oleh sebab itu, elastis keahlian orang (X1) mempengaruhi kepada elastis kemampuan karyawan (Y).

Hasil uji T didapat angka thitung sebesar 5,310. Bila dibanding dengan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 ialah 1,672, thitung 5,310 lebih besar dari ttabel 1,672, alhasil bisa disimpulkan kalau anggapan ganti rugi (X2) mempengaruhi kepada kemampuan karyawan (Y) bisa diperoleh.

Hasil Uji F didapat Fhitung sebesar 14,116 jauh lebih besar dari angka Ftabel sebesar 3, 162. Oleh sebab itu, keahlian orang (X1) serta ganti rugi (X2) dengan cara bersama-sama (pada durasi yang serupa) mempengaruhi kepada kemampuan karyawan (Y). Oleh sebab itu, bersumber pada hasil analisa di atas bisa dibuktikan ataupun diperoleh anggapan yang diajukan, yang membuktikan kalau keahlian orang (X1) serta ganti rugi (X2) dengan cara bersama-sama mempengaruhi kepada kemampuan karyawan (Y).

Bersumber pada hasil riset diatas hingga pembatas Keahlian orang serta ganti rugi kepada kemampuan karyawan merupakan selaku selanjutnya: Hasil uji Koefisien Pemastian (KD) $R^2 = 0,331 \times 100\text{Persen} = 33,1\text{Persen}$. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalau akibat Keahlian orang serta ganti rugi kepada kemampuan karyawan merupakan 33,1Persen, serta lebihnya 66,9Persen diakibatkan oleh adaptasi aspek lain yang tidak pengarang cermat dalam postingan ini.

Hasil uji regresi linier berganda, didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 23,281 + 0,219X_1 + 0,281X_2 + et$$

Interpretasi dari persamaan tersebut : 1. Tiap angka elastis keahlian orang bertambah 1 satuan hingga kemampuan karyawan hendak

bertambah sebesar 0,219; 2. Tiap terjalin kenaikan angka pada elastis ganti rugi sebesar satu satuan, hingga kemampuan karyawan hendak bertambah sebesar 0, 281; bersumber pada penjelasan di atas, bisa disimpulkan kalau koefisien regresi $X_2 = 0,281$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,219$. Perihal ini membuktikan kalau dalam tingkatan kemampuan karyawan, akibat elastis ganti rugi lebih besar ataupun lebih berarti dari keahlian orang pada Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara.

Hasil riset membuktikan kalau Keahlian orang pada Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara tercantum dalam jenis bagus. Bagian dari percobaan anggapan yang dicoba dengan percobaan t membuktikan kalau angka t Keahlian orang

kepada kemampuan karyawan merupakan 5,263 lebih besar dari t bagan 1,672. Koefisien pemastian Keahlian orang kepada kemampuan karyawan

sebesar 32,3Persen. Pertemuan regresi antara Keahlian orang H dengan kemampuan karyawan sebesar $Y = 22,584 + 0,512X_1 + et$ yang membuktikan kalau tiap ekskalasi 1 nilai pada elastis keahlian orang hendak tingkatan elastis kemampuan karyawan Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara mengecap 0,512 poin. Perihal itu menghasilkan Keahlian orang berakibat pada kemampuan karyawan Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara beramal 32, 3persen.

Hasil riset membuktikan kalau ganti rugi karyawan Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara tercantum dalam jenis bagus. Pengetesan anggapan dengan cara Sendiri dengan Uji T didapat angka thitung 5,310 dan ttabel 1,672. Koefisien pemastian ganti rugi (X2) kepada kemampuan karyawan (Y) merupakan 32,7Persen. Pertemuan regresi Ganti rugi kemampuan karyawan sebesar $Y = 24,471 + 0,476X_2 + et$, maksudnya di tiap elastis ganti rugi bertambah 1 nilai hingga elastis kemampuan karyawan hendak bertambah menggapai 0,476 nilai. Perihal itu membuktikan kalau ganti rugi pula berakibat pada kenaikan kemampuan karyawan sebesar 32,7Persen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji T didapat angka thitung 5,310 dan ttabel 1,672. Koefisien pemastian ganti rugi (X2) kepada kemampuan karyawan (Y) merupakan 32,7Persen. Pertemuan regresi Ganti rugi kemampuan karyawan sebesar $Y = 24,471 + 0,476X_2 + et$, maksudnya di tiap elastis ganti rugi bertambah 1 nilai hingga elastis kemampuan karyawan hendak bertambah menggapai 0,476 nilai. Perihal itu membuktikan kalau ganti rugi pula berakibat pada kenaikan kemampuan karyawan sebesar 32,7Persen, membuktikan kalau ganti rugi karyawan

Gedung Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara tercantum dalam jenis bagus. Pengetesan anggapan dengan cara Sendiri dengan Uji T didapat angka thitung 5,310 dan ttabel 1,672. Koefisien pemastian ganti rugi (X_2) kepada kemampuan karyawan (Y) merupakan 32,7Persen.

Pertemuan regresi Ganti rugi kemampuan karyawan sebesar $Y = 24,471 + 0,476X_2 + et$, maksudnya di tiap elastis ganti rugi bertambah 1 nilai hingga elastis kemampuan karyawan hendak bertambah menggapai 0,476 nilai. Perihal itu membuktikan kalau ganti rugi pula berakibat pada kenaikan kemampuan karyawan sebesar 32,7Persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi, P., Kasus, S., Siregar, A. Y., & Sudiartri, S. (2023). VISA : Journal of Visions and Ideas Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Kantor Desa Laut Dendang Kec . Percut Sei Tuan Kab . Deli VISA : Journal of Visions and Ideas. 3(1), 65–73.
- Anshori, alfian najib, & Asjhari, A. (2015). Hubungan Literasi Keuangan Dengan Perubahan Kesejahteraan Masyarakat Pasca Pemberian Ganti Kerugian Tanah Untuk Pembangunan Jalan Tol di Desa Bongaswetan, Kabupaten Majalengka. Jurnal Sosek Pekerjaan Umum, 7, 1–79.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.
- Retrieved from <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Erviani, A. (2019). Peran Komunikasi UINPreneurs dalam Memotivasi Mahasiswa untuk Melakukan Wirausaha di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. In *Αγαη* (Vol. 8).
- Hairani, E. (2018). PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT MENUJU MASYARAKAT BERPENGETAHUAN. 2(1), 355–377.
- Maulana, R. R. (2019). Analisis Kriminologi terhadap perempuan sebagai pelaku prostitusi terselubung di desa tanjung alai kecamatan tapung (Vol. 8).
- Praktek, T. D. A. N., Yunani, H. A., Si, M., Irdh, C. V, & Pembangunan, I. P. (n.d.). ISU-ISU PERENCANAAN PEMBANGUNAN.
- Ridwan, M. (2012). Nazhir Profesional Kunci Kesuksesan Wakaf Produktif. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 3(1), 91. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v3i1.91-109>
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 1(1), 23–35. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penerbitan/article/view/301>
- Tampubolon, B. D. (2015). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi, 9(3), 106.