

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong

**Januaris Pikei**

Manajemen, UNVIC Sorong

E-mail: [2mo.children@gmail.com](mailto:2mo.children@gmail.com)

**Audi Satria**

Manajemen, UNVIC Sorong

E-mail: [audisatria68@gmail.com](mailto:audisatria68@gmail.com)

**Reza Billy Lengkong**

Manajemen, UNVIC Sorong

E-mail: [billylengkong2000@gmail.com](mailto:billylengkong2000@gmail.com)

**Abstract.** *The classic and complex problem that plagues the world of business and work is compensation. As is well known, one of the main factors influencing the improvement of employee performance is proper compensation given by companies or government agencies to their employees or employees. Indonesian labor law already regulates compensation. The government, through the Ministry of Manpower, continues to emphasize all companies and government agencies in Indonesia to comply with and implement the laws of the Unitary State of the Republic of Indonesia.*

*Employees at the Remu market Environmental Protection and Management Service in Sorong, Southwest Papua, are the subject of this study. The purpose of this study is to determine the extent to which compensation can improve employee performance. 26 market cleaning employees were the subject of the quantitative research conducted. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 24.*

**Keywords:** *worker compensation and performance*

**Abstrak.** Masalah klasik dan rumit yang melanda dunia bisnis dan kerja adalah kompensasi. Sebagaimana diketahui, salah satu faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi yang layak yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga pemerintahan kepada pegawai atau karyawan nya. Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia sudah mengatur kompensasi. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, terus menekankan kepada seluruh perusahaan dan lembaga pemerintahan di Indonesia untuk mematuhi dan melaksanakan undang-undang Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Karyawan pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup pasar Remu di Sorong, Papua Barat Daya, adalah subjek penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. 26 karyawan kebersihan pasar adalah subjek penelitian kuantitatif yang dilakukan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.

**Kata kunci:** kompensasi dan kinerja pekerja

## **PENDAHULUAN**

Produksi tenaga kerja perusahaan sangat penting untuk pertumbuhan dan organisasi perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan menetapkan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi kerja yang mereka lakukan. Oleh karena itu, sistem kompensasi perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertimbangkan kepentingan karyawan saat mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi tertentu.

Kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk menjadi karyawan dan berdampak besar pada semangat dan kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat untuk mendukung karyawannya.

Karena karyawan adalah aset Dinas Perlindungan dan Pemberdayaan Lingkungan Hidup, mereka harus diperhatikan agar tidak kehilangan karyawan yang berprestasi dan produktif. Menurut pengamatan sementara penulis di objek penelitian, karyawan kebersihan pasar remu masih gagal mencapai tingkat kinerja terbaik. Salah satu tanda-tanda dari hal ini adalah jumlah karyawan yang menuntut kenaikan gaji dan jumlah karyawan yang tidak bekerja pada hari kerja aktif tanpa alasan yang jelas. Perusahaan terus menghadapi tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi tanpa alasan yang jelas. Karena tingkat kehadiran adalah alat untuk mengukur kinerja karyawan Dinas Perlindungan Pemberdayaan Lingkungan Hidup, diharapkan dengan mempertimbangkannya dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan pekerja tidak hadir dengan alasan yang jelas dan kemudian menemukan cara untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran tersebut.

**“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong”**

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen SDM**

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini. (Imbron. I., & Pamungkas. I. B. (2021).

### **Kompensasi**

Menurut Bangun (2012) dalam Maneggio (2019:75) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013) dalam Maneggio (2019:75) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.

Lain hal nya dengan pendapat Hasibuan, menurut Hasibuan (2016) dalam Maneggio (2019:75) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008, p. 218). Dalam Herlina, V. (2020). Menurut Hasibuan (2007, p. 117), dalam Herlina, V. (2020) menjelaskan kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada organisasi, perusahaan, instansi, dan juga digunakan sebagai atau perangsang oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

## **Gaji**

Menurut (Jaksic & Jaksic, 2013) dalam Nur Hasnul (2020) mengatakan bahwa Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan.

## **Tunjangan**

Menurut Moekijat (1999:173) yang dimaksud dengan tunjangan adalah: “balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan”

## **Jaminan Kesehatan**

Menurut Virnanda, E. (2021:14). Berdasarkan Perpres No. 12 tahun 2013, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Mengacu pada pengertian tersebut, jaminan kesehatan ini menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai penyedia layanan public atau pelayanan sosial kepada masyarakatnya. Semua masyarakat yang telah membayar iuran tersebut berhak mendapatkan pelayanan kesehatan yang telah dirancang oleh pemerintah. Menurut Putri (2014) Tujuan dari Jaminan Kesehatan adalah untuk memberikan manfaat pemeliharaan dan perlindungan akan kebutuhan dasar kesehatan sedangkan manfaat dari jaminan kesehatan adalah pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif termasuk obat-obatan dan alat medis.

## **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu (Simanjuntak, 1994 dalam Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2019).

Indikator keselamatan kerja diadaptasi dari penelitian Wibowo (2016), dalam Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2019). Sebagai berikut:

- a) Lingkungan tempat kerja. Lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- b) Mesin dan peralatan. Bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

- c) Jaminan keselamatan. Berupa alat-alat yang menjamin keselamatan kerja di lingkungan perusahaan berupa alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019; 214). menyatakan bahwa “Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor Motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:67) yang merumuskan bahwa:

1. Human Performance : Ability x Motivation
2. Motivation : Attitude x Motivation
3. Ability : Knowledge x Skill.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi menurut Manggison dalam Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

“Penilaian prestasi kerja (Performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”. Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2018:519) menyatakan bahwa: ”Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

### **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014:09) dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019; 214-215). Menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah:

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### **Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja**

Kutipan Sikula dalam Mangkunegara (2014:84) dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019;215) mengatakan “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019; 215). Menjelaskan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Desain penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, menurut Wiratna Sujarweni (2016:74) dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019; 214-215). mengatakan bahwa asosiatif adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol satu gejala.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Yang mana uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui dan memahami suatu data apakah telah memenuhi standar dari pengujian asumsi klasik yaitu apakah data berdistribusi normal atau tidak, apakah data bersifat autokorelasi, multikolinearitas, atau heteroskedastisitas.

Didalam penelitian ini penulis hanya menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas karena uji autokorelasi hanya digunakan pada penelitian dengan variabel independen lebih banyak. Berikut pembahasannya:

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas.

### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Sugiyono (2017:150) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### **Analisa Regresi Linier Sederhana**

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2015:261) adalah:  $Y = a + bX$

Dimana

$y$  = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

$a$  = harga  $Y$  ketika harga  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

ataupun penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

$X$  = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Nilai  $a$  dan  $b$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$
$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

### **Analisa Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel (X) terhadap (Y), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

Kd = Koefisien determinasi

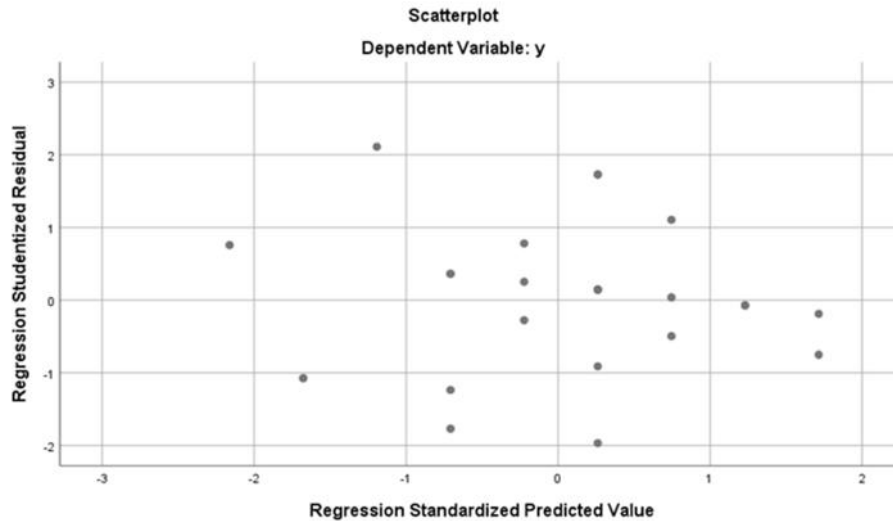
Jika dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Dan menurut Sugiyono (2017:125), nilai R<sup>2</sup> sebesar 1, berarti pengaruh variabel X seluruhnya dijelaskan oleh variabel Y dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel Y. Jika nilai R<sup>2</sup> berkisar 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel X dapat menjelaskan pengaruh variabel Y.

### **PEMBAHASAN**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengantaran ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedasitas maka dapat digunakan metode grafik scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 24. Apabila gambar menunjukkan titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawa angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



## Hasil Uji Heterokedastitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastitas

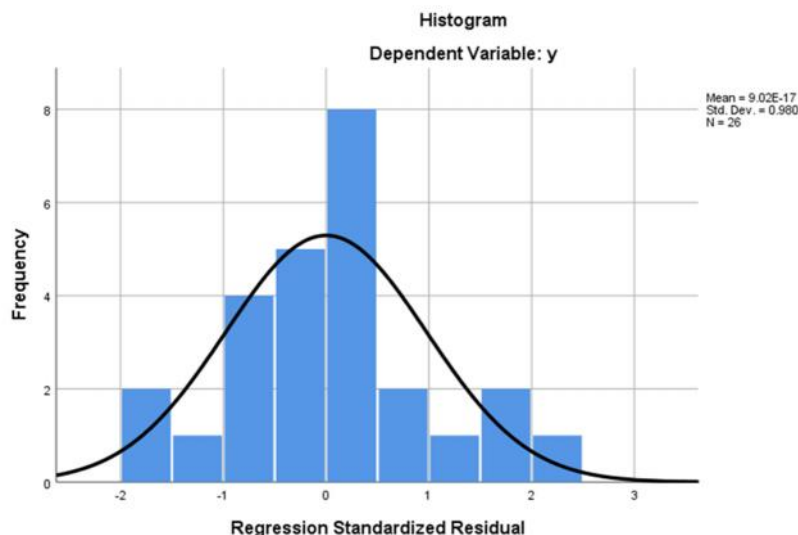
Dari hasil grafik diatas bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai disrtibusi normal atau atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan test of normality Kolmogrov-Smirnov dalam program SPSS. Dengan kriteria pengujian: menurut Singgih Santoso (2012;293), dalam Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019), jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi.

## Uji Normalitas



**Gambar 2.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (r hitung)

Analisa koefisien korelasi bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

Ketentuan dari uji korelasi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r > 0$ , artinya telah terjadi hubungan positif yaitu makin besar nilai variabel X, maka makin besar pula nilai variabel Y atau makin kecil nilai variabel X maka makin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika nilai  $r < 0$ , artinya telah terjadi hubungan yang negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X, maka akan makin kecil nilai variabel Y. atau makin kecil nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y.
3. Jika nilai  $r = 1$ , artinya telah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel X dengan Y.

Berdasarkan estimasi analisa koefisien korelasi dengan program SPSS 24 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

## Hasil Uji Korelasi r hitung

**Tabel 1.** Hasil Uji Korelasi r hitung

Correlations

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson correlation	1	.729 <sup>**</sup>
	Sig- (2-tailend)		.000
	N	26	26
Kinerja Karyawan	Pearson correlation	.729 <sup>**</sup>	1
	Sig- (2-tailend)	.000 <sup>**</sup>	
	N	26	26

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kompensasi memiliki nilai r (korelasi) sebesar 0,729. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan sebesar 0,729 atau 72,9%. Dan berdasarkan nilai interval koefisien membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

## Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinan ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## Hasil Uji Determinasi

**Tabel 2.** Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	.216 <sup>**</sup>	.047 <sup>**</sup>

Hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa koefisien korelasinya (R) sebesar 0,216 atau 21,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,047 atau 04,7% artinya besarnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,47%. Sedangkan sisanya (100% - 0,47% = 99,53%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Uji Regresi linear sederhana

**Tabel 3.** Uji Regresi linear sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.349	1.645	
	x	-.203	.187	-.216

$$Y=a+bx$$

$$Y=13.349+0.203x$$

Nilai constant adalah 13.349 artinya jika variable X (kompensasi) tetap, maka nilai variable Y (Kinerja kerja) tetap sebesar 13.349

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, dan perhitungan statistik yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana maka dapat diperoleh persamaan:

$Y = 13,349 + -0,203 X$ , yang dimana dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari  $a = 13,349$  dan  $b = 0,203$ . Artinya jika variabel kompensasi tidak ada ( $X = 0$ ), maka kinerja karyawan hanya sebesar 13,349. Sedangkan setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja akan menurung sebesar -0.208, begitu pun sebaliknya jika penambahan 1 nilai kinerja maka kompensasi akan menurung sebesar 13,349. Karena nilai konstanta nya negatif.

Berdasarkan Hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan bahwa koefisien korelasinya (R) sebesar 0,216 atau 21,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan kebersihan pasar Remu, pada Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong. Sedangkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,047 atau 04,7% artinya besarnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,47%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 0,47\% = 99,53\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan kebersihan pasar Remu, pada Dinas perlindungan pengelolaan lingkungan hidup kota Sorong dengan menunjukkan nilai  $\rho$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,289 > 0,05$ ) dan nilai t hitung  $<$  t tabel ( $-1,083 < 1,711$ ). Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan (jadi terdapat pengaruh lain selain kompensasi yang dapat merubah dan meningkatkan kinerja karyawan kebersihan pasar Remu).

Variabel X (Kompensasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Hal ini karena nilai signifikan  $>$  0.05 atau nilai signifikan 0.187 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  menolak  $H_o$ .

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti dan sekiranya dapat berguna bagi Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong.

Supaya kinerja karyawan Kebersihan Dinas perlindungan pengelolaan dan lingkungan hidup Kota Sorong baik dan meningkat, maka disarankan Dinas terkait agar harus dapat memperhatikan para karyawannya dengan cara meningkatkan kompensasi dan juga faktor-faktor lain yang tidak penulis cantumkan sekiranya menjadi penyebab utama penurunan semangat dan kinerja karyawan. Dinas terkait harus lebih peka terhadap para karyawannya dengan cara memberikan gaji sesuai UMR tiap bulan / tiap tahunnya, memberikan tunjangan hari raya, serta bisa memberikan gaji sesuai dengan beban dan waktu kerja yang telah ditentukan.

Agar kinerja para karyawan terus meningkat dan tentunya dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja Karyawan Kebersihan Dinas Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Sorong.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X) hanya menyumbang pengaruh sebesar 0,47% sedangkan sisanya 99,53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi pihak yang ingin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Hendriatna, S. (2019). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Jasa Kartini. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 53-64.
- Virnanda, E. (2021). *Pengaruh Jaminan Kesehatan Terhadap Kemaslahatan Masyarakat Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Damayanti, R., Nurlaela, N., & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *UNEJ e-Proceeding*.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55.