

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Sibolga

Zefri Ardyansyah Panggabean¹, Rifka Hadia Lubis², Indra Setiawan Hutabarat³

¹⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, putrisyfr12@gmail.com

²⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, rifkahadia@yahoo.co.id

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, indrahtb201@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Sibolga. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya ketimpangan dalam pemberian kompensasi, di mana sebagian pegawai merasa tunjangan yang diterima belum sebanding dengan beban dan kinerja yang dihasilkan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 32 pegawai yang ditentukan dengan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,419 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,507 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 17,436 dan signifikansi $< 0,001$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa 54,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, serta peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan karier, pemberian apresiasi non-material, dan penciptaan hubungan kerja yang harmonis guna mendorong kinerja pegawai yang optimal.

Keywords: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Corresponding Author: Zefri Ardyansyah Panggabean

Publication Date: January 1, 2024

Email: putrisyfr12@gmail.com

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor publik maupun privat. SDM mencakup seluruh potensi individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, kualitas SDM menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan kelembagaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Salah satu faktor penting dalam manajemen SDM adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal, disiplin, dan produktif dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, meningkatnya absensi, serta rendahnya kinerja.

Komisi Pemilihan Umum Kota Sibolga merupakan lembaga penyelenggara pemilu yang memiliki peran strategis dalam menjaga proses demokrasi di tingkat daerah. Tugas utama KPU tidak hanya mencakup pelaksanaan pemilu, tetapi juga berbagai tahapan penting seperti pemutakhiran data pemilih, sosialisasi, logistik pemilu, hingga rekapitulasi hasil suara. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi.

Namun demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih terdapat permasalahan terkait sistem kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya adil. Sebagian pegawai menilai bahwa pemberian tunjangan dan bonus belum sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Bahkan terdapat indikasi bahwa faktor kedekatan personal dan subjektivitas turut memengaruhi pembagian kompensasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan, kecemburuan sosial, dan penurunan semangat kerja pegawai.

Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang merasa tidak dihargai secara adil cenderung menunjukkan sikap apatis dan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

LANDASAN TEORI

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Menurut Wibowo (2016:45), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Senada dengan itu, Rivai (2021:203) menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai instrumen untuk menciptakan keadilan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang secara adil, transparan, dan berbasis kinerja agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kinerja pegawai, tingkat pendidikan dan pengalaman, jenis pekerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, kemampuan keuangan organisasi, kebijakan internal, serta peraturan pemerintah (Rivai, 2021; Sutrisno, 2020). Sementara itu, kompensasi dalam organisasi umumnya terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah lembur, bonus, tunjangan, dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja (Wibowo, 2016; Rivai, 2021).

Menurut Rivai (2021:215), indikator utama kompensasi terdiri atas kelayakan gaji pokok, keadilan tunjangan dan bonus, transparansi sistem kompensasi, ketepatan waktu pembayaran, serta kesesuaian kompensasi dengan kinerja. Indikator tersebut mencerminkan sejauh mana sistem kompensasi mampu menciptakan rasa adil dan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang diterima pegawai. Wibowo (2016:342) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai atau melebihi harapan mereka. Kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh persepsi, nilai, dan kebutuhan individu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji atau kompensasi, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, kebijakan organisasi, serta pengakuan dan apresiasi (Robbins & Judge, 2017; Wibowo, 2016; Hasibuan, 2022). Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga aspek psikologis dan sosial dalam organisasi.

Indikator kepuasan kerja menurut Wibowo (2016:352) meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja. Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Gomes (2016:143), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Wibowo, 2016). Sistem penilaian kinerja yang baik harus bersifat adil, objektif, konsisten, dan memberikan umpan balik (Mathis & Jackson, 2019; Mondy & Martocchio, 2016).

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, dan disiplin kerja. Indikator tersebut mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel serta menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan hasil pengukuran variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Penelitian dilaksanakan di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga yang beralamat di Jalan DR. F. L. Tobing Blk No. 50, Kelurahan Kota Beringin, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung selama dua bulan, yaitu pada Mei hingga Agustus 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi langsung terhadap pegawai di lingkungan kerja KPU Kota Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor KPU Kota Sibolga yang berjumlah 32 orang, terdiri dari pegawai struktural, staf pelaksana, dan tenaga pendukung. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (self-report data) yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Sumber data terdiri dari data primer, yaitu hasil pengisian kuesioner oleh pegawai KPU Kota Sibolga, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal, laporan, dan dokumen yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji literatur, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian untuk memperoleh data empiris mengenai variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 29. Teknik analisis meliputi uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen, uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi data, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi, koefisien determinasi (R^2), regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* serta didukung oleh grafik *Normal Probability Plot* (P-P Plot) dan scatterplot residual untuk memastikan sebaran data residual mengikuti distribusi normal. Pengujian ini bertujuan menilai apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas Data

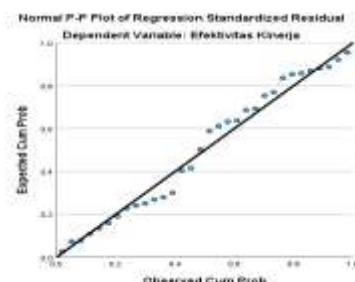
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	5.6262458
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.083
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.468
	95% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 29883525.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 1.1, diperoleh nilai mean residual sebesar 0,000000 dengan standar deviasi 5,6262. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,106 yang mengindikasikan tidak adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal, serta nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,468 yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Kesimpulan tersebut diperkuat oleh grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, seperti terlihat pada Gambar 1.1 berikut:

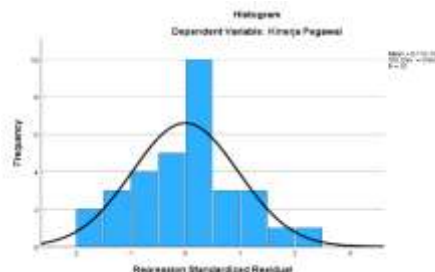


Gambar 1.1 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 1.1 menunjukkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang digunakan untuk menilai normalitas data residual secara visual. Titik-titik pada grafik terlihat mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, yang mengindikasikan bahwa residual menyebar mendekati distribusi normal. Pola ini memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebelumnya yang menunjukkan tidak adanya penyimpangan signifikan dari normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi berdasarkan hasil visualisasi P-P Plot.

Selain menggunakan P-P Plot, pengujian normalitas juga didukung oleh histogram residual yang digunakan untuk melihat bentuk distribusi data secara lebih jelas. Histogram yang menunjukkan pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) mengindikasikan bahwa residual berdistribusi mendekati normal. Selain itu, bentuk yang relatif simetris menunjukkan tidak adanya penyimpangan ekstrem pada data residual. Dengan demikian, hasil visualisasi histogram memperkuat kesimpulan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Visualisasi histogram ditunjukkan pada Gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 Histogram Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 1.2 menunjukkan histogram residual standar dari variabel dependen kinerja pegawai yang digunakan untuk menguji normalitas secara visual dalam model regresi. Hasil histogram memperlihatkan distribusi yang membentuk pola kurva lonceng (bell-shaped) dan relatif simetris, dengan mayoritas nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai nol serta penyebaran yang menurun ke arah kanan dan kiri secara seimbang. Kondisi ini menunjukkan karakteristik distribusi normal.

Selain itu, nilai mean residual yang mendekati nol (6,11E-16) serta standar deviasi sebesar 0,967 mengindikasikan tidak adanya penyimpangan ekstrem pada data residual. Temuan ini konsisten dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan P-P Plot sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* menunjukkan kemampuan variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sedangkan VIF merupakan kebalikannya ($VIF = 1/Tolerance$). Kriteria pengujian menunjukkan bahwa jika $Tolerance < 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat indikasi multikolinearitas, sedangkan jika $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 29, hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 1.2 berikut untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.070	7.407		6.625	<.001		
	Kompensasi	-.192	.140	-.245	-1.371	.181	.975	1.026
	Kepuasan Kerja	-.180	.138	-.234	-1.309	.201	.975	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

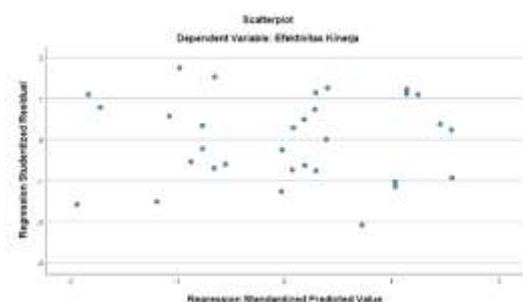
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1.2, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,975 dengan nilai VIF sebesar 1,026. Nilai tersebut masih memenuhi kriteria pengujian, yaitu $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak memiliki korelasi linear yang tinggi, sehingga keduanya layak digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menimbulkan bias estimasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan secara visual melalui grafik scatterplot yang menggambarkan hubungan antara nilai residual yang telah distudentized dengan nilai prediksi terstandarisasi (*standardized predicted value*). Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu seperti mengerucut, parabola, atau bentuk kipas (*fan shape*), maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 1.3 menunjukkan *scatterplot* antara *regression standardized predicted value* dan *regression studentized residual* yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil grafik memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu seperti kerucut, kipas (*fan shape*), maupun parabola. Pola penyebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada seluruh rentang nilai prediksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 29 dengan fokus analisis pada koefisien regresi (B) untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, nilai signifikansi (Sig.) sebagai indikator keberartian pengaruh, serta nilai t-hitung untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada Tabel 1.3 berikut untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.762	4.483		1.062	.297
	Kompensasi	.331	.097	.441	3.427	.002
	Kepuasan Kerja	.419	.108	.498	3.864	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1.3, variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien sebesar 0,331 dengan nilai signifikansi 0,002, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi yang diterima, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Adapun konstanta model sebesar 4,762 dengan nilai signifikansi 0,297 yang menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik. Namun demikian, konstanta tetap diperlukan dalam model regresi sebagai bagian dari persamaan matematis.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, digunakan analisis koefisien determinasi (R Square). Nilai R Square (R^2) menunjukkan proporsi variasi kinerja pegawai (Y) yang

dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Dengan demikian, R^2 menggambarkan seberapa besar kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan output SPSS disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.515	1.89952

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa 54,6% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,515 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap cukup kuat, yaitu sebesar 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di lingkungan KPU Kota Sibolga.

Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai digunakan uji t parsial. Hasil pengujian nilai t dan signifikansinya disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Uji t Variabel X1 Kompensasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	16.350		4.055	<.001
	Kompensasi	.419	.559	3.690	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel *Coefficients*, variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,419 dengan nilai t hitung sebesar 3,690 dan signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien yang positif juga menunjukkan hubungan yang searah antara kompensasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan KPU Kota Sibolga.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai digunakan uji t parsial. Hasil pengujian nilai t dan signifikansinya disajikan pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5 Uji t Variabel X2 Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	13.375		3.091	.004
	Kepuasan Kerja	.507	.602	4.127	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,507 dengan t hitung 4,127 dan signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di KPU Kota Sibolga.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) serta menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat nilai f hitung dan signifikansi pada tabel ANOVA, dengan kriteria signifikan jika nilai Sig. < 0,05. Hasil uji F disajikan pada Tabel ANOVA berikut.

Tabel 1.6 Uji Simultan (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	125.692	2	62.846	17.436
	Residual	104.526	29	3.604	
	Total	230.219	31		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,436 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Artinya, secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya pada uji parsial (uji t), bahwa baik kompensasi maupun kepuasan kerja memiliki kontribusi positif dan bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian pegawai menilai sistem kompensasi belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, terutama pada periode pelaksanaan tahapan pemilu yang membutuhkan intensitas kerja tinggi. Di sisi lain, hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Pengujian instrumen membuktikan seluruh item pernyataan valid dan reliabel, sedangkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi syarat normalitas, bebas multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 54,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t dan uji F semakin memperkuat bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang adil serta terciptanya kepuasan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada KPU Kota Sibolga.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara serta analisis regresi linear berganda, diperoleh gambaran mengenai kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,419 dan nilai signifikansi < 0,001, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini

- menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi dan performa kerja.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Kepuasan Kerja (X_2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,507 dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin meningkat pula efektivitas kinerja yang ditunjukkan.
 3. Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 17,436 dengan signifikansi $< 0,001$. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Keduanya berkontribusi secara bersamaan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan KPU Kota Sibolga.
 4. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, homoskedastisitas, dan residual menyebar normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis dan interpretasi.
 5. Berdasarkan hasil pengujian, nilai R Square adalah 0,546, yang berarti 54,6% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, KPU Kota Sibolga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, tepat waktu, serta sesuai dengan beban kerja pegawai. Perbaikan ini penting untuk menjaga motivasi kerja dan mengurangi potensi kecemburuan sosial di lingkungan organisasi. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja juga perlu menjadi perhatian melalui pemberian kesempatan pengembangan karier, penghargaan yang layak, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga tercipta suasana kerja yang lebih kondusif. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompensasi dan kepuasan kerja, tetapi juga dapat diperkuat melalui pelatihan rutin, pembinaan pegawai, serta pengembangan budaya kerja yang disiplin, berorientasi pada hasil, dan mendorong inisiatif kerja. Di samping itu, manajemen KPU juga perlu melakukan evaluasi kebijakan sumber daya manusia secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan dinamika tugas penyelenggaraan pemilu yang semakin kompleks.

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik di sektor publik maupun swasta. Sementara itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi lain agar hasil lebih representatif, menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam seperti mixed methods atau penelitian longitudinal. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar juga dianjurkan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi ke-5). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). California: SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. S. B. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Sibolga. *Skripsi*, Universitas Graha Nusantara, Sibolga.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2017). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi*, STIE Al-Washliyah, Panyabungan.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.