

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
ADMINISTRATOR *DATABASE* KEPENDUDUKAN
DAN OPERATOR SISTEM INFORMASI
ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN/KOTA SE PROVINSI RIAU**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : DINA JULIANA
NPM : 197121032
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
ADMINISTRATOR *DATABASE* KEPENDUDUKAN DAN
OPERATOR SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI
KEPENDUDUKAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA
SE PROVINSI RIAU**

TESIS

Oleh

DINA JULIANA
NPM : 197121032

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Syafhendry, M.Si

Anggota I

Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos, M.Si

Sekretaris

Dr. H. Nurman, S.Sos, M.Si

Anggota II

Dr. Muhd. Ar. Inam Riau, S.Kom, M.I.Kom

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M.Hum

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
ADMINISTRATOR *DATABASE* KEPENDUDUKAN DAN
OPERATOR SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI
KEPENDUDUKAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA
SE PROVINSI RIAU**

TESIS

NAMA : DINA JULIANA
NPM : 197121032
BIDANG KAJIAN UTAMA : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I
Pekanbaru,

Dr. H. Syafhendry, M.Si

Pembimbing II
Pekanbaru,

Dr. H. Nurman, S.Sos, M.Si

Mengetahui ;
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau

Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dina Juliana
 NPM : 197121032
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini9 beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini dinyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya palagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademikdan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan;
3. Bahwa, apabiladikemudian hari ditemukan dan terbukti secarasyah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti sertasanksi lainnyasesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, April 2022

Pembuat Pernyataan,



Dina Juliana



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 114/A-UIR/5-PPS/2022

Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **DINA JULIANA**
NPM : **197121032**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 07 April 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi


Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 07 April 2022
Staf Pemeriksa


Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

Turnitin Originality Report

Processed on: 07-Apr-2022 09:36 WIB
ID: 1803917297
Word Count: 16276
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source	
30%	Internet Sources:	28%
	Publications:	5%
	Student Papers:	11%

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA ADMINISTRATOR DATABASE
KEPENDUDUKANDAN OPERATOR SISTEM
INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA SE
PROVINSI By Dina Juliana

4% match (Internet from 10-Mar-2022)
<https://disdukcapil.bengkaliskab.go.id/disdukcapil/profil/28>

3% match (Internet from 13-Oct-2021)
<http://jurnal1.uniyap.ac.id/uyp/index.php/tjbm/article/download/46/43/80>

2% match (Internet from 01-Jul-2019)
<https://dukcapilmalut.blogspot.com/2018/11/disdukcapil-provinsi-maluku-utara.html>

2% match (Internet from 13-Jul-2021)
http://repository.um-surabaya.ac.id/3995/3/BAB_II.pdf

2% match (student papers from 20-Sep-2019)
Submitted to Higher Education Commission Pakistan on 2019-09-20

1% match (Internet from 18-Sep-2019)
<http://repository.unpas.ac.id/43419/3/BAB%20II.docx>

1% match (Internet from 12-Oct-2018)
<http://repository.unpas.ac.id/37805/6/8.%20BAB%20III%20FIX.pdf>

1% match (Internet from 20-Mar-2022)
<http://repository.stiedewantara.ac.id/2422/14/14.%20BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 25-Jan-2021)
<http://repository.stiedewantara.ac.id/1228/4/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 26-Apr-2020)
<http://www.appptma.org/wp-content/uploads/2020/02/Proceedings-KN-9-APPPTMA-2019.pdf>

1% match (Internet from 17-Sep-2019)
<https://konsultaskripsi.com/tag/konsultasi-skripsi-jogja/page/24/>

1% match (student papers from 29-Aug-2018)
Submitted to Universitas Muria Kudus on 2018-08-29

1% match (Internet from 14-Sep-2021)
<https://disdukcapil.pekanbaru.go.id/page/40-tugas-dan-fungsi>

1% match (Internet from 12-Nov-2020)
<https://core.ac.uk/download/pdf/77626910.pdf>

1% match (student papers from 26-Aug-2021)
Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya on 2021-08-26

1% match (student papers from 09-Aug-2021)
Submitted to Sriwijaya University on 2021-08-09

1% match (Internet from 14-May-2021)
<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/download/663/433>

1% match (Internet from 10-Jan-2018)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/17592/17121>

1% match (Internet from 18-Jul-2019)
<http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/download/415/322>

1% match (Internet from 03-Apr-2022)
<https://www.coursehero.com/file/114502868/Tugas-Terstruktur-Nindya-PG-22-290686-C5-Inovasi-Pelayanan-Admindak-di-Kabupaten-Bandungdocx/>

1% match (Internet from 12-Oct-2017)
<http://eprints.uny.ac.id/53201/3/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 30-Jun-2021)
<https://serviceacjogja.pro/ujj-asumsi-klasik/>

1% match (Internet from 20-Nov-2014)
<http://laporankuliahlapangan.blogspot.com/>

1% match (Internet from 23-Feb-2022)



SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 372/KPTS/PPs-UIR/2022

TENTANG

**PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 2. Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 9. Surat Permohonan Perubahan Judul **Sdr/i Dina Juliana** tanggal 12 April 2022 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 05 April 2021
 10. Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 666/KPTS/PPs-UIR/2021 tanggal 16 Juli 2021 tentang Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. H. Syafhendry, M.Si	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si	Lektor Kepala	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **DINA JULIANA**
N P M : **197121032**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis Baru : **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ADMINISTRATOR DATABASE KEPENDUDUKAN DAN OPERATOR SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/ KOTA SE PROVINSI RIAU".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU

PADA TANGGAL : 12 April 2022

Direktur

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ADMINISTRATOR
DATABASE KEPENDUDUKAN DAN OPERATOR SISTEM INFORMASI
ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN/KOTA SE PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

DINA JULIANA

Administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan adalah jabatan fungsional, namun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau belum ada yang menjadi fungsional, bahkan 78 % berstatus honorer. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji pendahuluan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dari 162 orang populasi yang terdiri dari 6 orang Administrator Database Kependudukan dan 56 orang Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang tersebar di 12 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Sebelum dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear, terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji klasik yang terdiri atas pengujian normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas. Menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, dengan nilai signifikansi sebesar 5 % dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau sebesar 51,6 %. Sementara 48,4 % dipengaruhi oleh faktor diluar kompensasi.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON PERFORMANCE OF
POPULATION DATABASE ADMINISTRATORS AND POPULATION
ADMINISTRATIVE INFORMATION SYSTEM OPERATORS IN
DISTRICT/CITY DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL
REGISTRATION IN RIAU PROVINCE**

ABSTRACT

The population database administrator and the operator of the population administration information system are functional positions, but at the Regency/City Population and Civil Registration Offices in Riau Province, no one has become functional, even 78% have honorary status. This study aims to determine the effect of compensation on the performance of population database administrators and operators of population administration information systems at the Department of Population and Civil Registration of Regencies/Cities throughout Riau Province. This study uses a simple linear regression analysis with research instruments using a questionnaire that has been pre-tested. The sample in this study amounted to 62 people from a population of 162 people consisting of 6 Population Database Administrators and 56 Population Administration Information System Operators spread over 12 Population and Civil Registration Offices in the Regency/City of Riau Province. Before being analyzed using linear regression analysis, first tested using the classical test consisting of normality test, linearity test and heteroscedasticity test. Using IBM SPSS Statistics 26, with a significance value of 5%, it can be concluded that there is a significant effect of compensation on the performance of the Population Database Administrator and the Operator of the Population Administration Information System at the Population and Civil Registration Office of the Regency/City of Riau Province by 51.6% on employee performance. . Meanwhile 48.4% is influenced by factors outside of compensation.

Keywords: Influence, Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atasan segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) Program Magister Ilmu Administrasi pada Universitas Islam Riau.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang telah ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Terkhusus penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH, M.Hum selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.

3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
4. Dr. H. Syafhendry, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Dr. H. Nurman, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh Staf, karyawan-karyawati Tata Usaha dan petugas perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Bapak dan ibu Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau, yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang dibutuhkan.
9. Teristimewa untuk orang tua yang semasa hidupnya selalu memberikan doa terbaik untuk anaknya, suami dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan secara moril dan materil kepada saya untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan-rekan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau terutama Bidang PIAK dan Pemanfaatan Data yang selalu memberikan motivasi dan masukan kepada penulis.
11. Rekan-rekan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau terkhusus Sub. Bagian Perencanaan Program yang selalu memberikan motivasi dan masukan kepada penulis.

12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi angkatan XXIII terkhusus kelas B, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca. Amiin Ya Robbal Alamiin. Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis

Dina Juliana



DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATAPENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.2 Kerangka Pemikiran	40
2.3 Hipotesis	40
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	41
2.5 Konsep Operasional	48
2.6 Operasional Variabel.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe/Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.4 Teknik Sampling	53
3.5 Jenis dan Sumber Data	55

3.6 Teknik Pengumpulan Data	55
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	56
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	62
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat	63
4.2 Struktur Organisasi	66
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	69
4.4 Sumber Daya Organisasi	76
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Subjek Penelitian	80
5.2 Hasil Penelitian dan Analisis Data	82
5.3 Pembahasan	102
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	106
6.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Penduduk dan Data Anomali Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.....	6
1.2 Jumlah Administrator <i>Database</i> Kependudukan dan Operator SIAK Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau	8
1.3 Status Kepegawaian Administrator <i>Database</i> Kependudukan dan Operator SIAK Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Se Provinsi Riau	10
1.4 Gaji administrator <i>database</i> kependudukan dan Operator SIAK	12
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	42
2.2 Operasional Variabel Penelitian	50
3.1 Sampel Penelitian	55
3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	62
4.1 Jumlah UPT Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau	76
4.2 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau	77
4.3 Kondisi Perangkat SIAK Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau	78
4.4 Kondisi Perangkat KTP-El Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau	79
5.1 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	80
5.2 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Rentang Usia	81
5.3 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Status Perkawinan	81
5.4 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
5.5 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Masa Kerja	82
5.6 Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Jabatan	83
5.7 Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi untuk Kompensasi Langsung	84
5.8 Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi untuk Kompensasi Tidak Langsung	85

5.9	Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kualitas Kerja	89
5.10	Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kuantitas	90
5.11	Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Ketepatan Waktu	91
5.12	Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Efektifitas	92
5.13	Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kemandirian	93
5.14	Hasil Uji Linieritas	95
5.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
5.16	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	100
5.17	Hasil Uji Determinasi (R^2)	101
5.18	Output Uji Regresi Linier Sederhana	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	40
4.1 Struktur Organisasi Tipe A	67
4.2 Struktur Organisasi Tipe B	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	112
2. Data Penelitian	116
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	121
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	126
5. Hasil analisis Regresi Linier Sederhana	127



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelayanan kepada masyarakat sudah menjadi tujuan utama dalam penyelenggaraan administrasi publik. Pelayanan publik merupakan tugas pokok dan kewajiban Pemerintah yang harus dilaksanakan dan diwujudkan. Sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 Negara wajib melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi kebutuhan dasar hak warga Negara dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima atas barang publik, jasa publik, serta pelayanan administratif.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, maka perlu untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia pelayanan, mengingat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pelayanan memiliki peran strategis sebagai penentu kualitas pelayanan publik.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau

memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh organisasi diantaranya adalah dengan memotivasi pegawai melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, pegawai yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berkewajiban memberikan perlindungan dan pengakuan status hukum atas Peristiwa Kependudukan maupun Peristiwa Penting yang dialami Penduduk di dalam dan/atau di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kependudukan sebenarnya merupakan basis utama dan fokus dari segala persoalan pembangunan. Hampir semua kegiatan pembangunan, baik yang bersifat sektoral maupun lintas sektor, terarah dan terkait dengan Penduduk, atau dengan kata lain Penduduk harus menjadi subjek sekaligus objek pembangunan. Kemudahan bagi Penduduk untuk memperoleh akses pelayanan bidang kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu indikator keberhasilan Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kepada warganya.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dalam menyediakan data dan informasi skala nasional dan daerah mengenai hasil Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil yang akurat, lengkap dan mutakhir serta mewujudkan pertukaran data secara sistemik melalui sistem pengenal tunggal dengan tetap menjamin kerahasiaan data, Pemerintah membuat kebijakan yaitu membuat Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang merupakan sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan di tingkat penyelenggara dan instansi pelaksana sebagai satu kesatuan.

SIAK adalah sistem yang memuat berbagai macam basis data hasil dari pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang merupakan data wilayah dan perseorangan. Data ini tentunya bersifat rahasia sehingga tidak semua pegawai bisa mengakses ke aplikasi SIAK ini. Untuk itu ditunjuk pegawai yang berkompeten untuk mengelola aplikasi SIAK ini, yang merupakan jabatan fungsional yang disebut dengan administrator *database*

kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang selanjutnya disingkat dengan Operator SIAK. Kedua jabatan fungsional ini memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2020 administrator *database* kependudukan merupakan jabatan fungsional. Jabatan fungsional administrator *database* kependudukan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk mengelola *database* kependudukan, jaringan komunikasi data kependudukan, aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dan data *warehouse*. Sedangkan Operator SIAK adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mengelola Sistem Informasi Administrasi kependudukan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 75 Tahun 2020.

Administrator *database* kependudukan dan operator SIAK merupakan jabatan fungsional yang berarti dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu sehingga tidak semua orang dapat menduduki jabatan ini. Administrator *database* kependudukan mempunyai tugas dan tanggung jawab memastikan jaringan komunikasi data berjalan dengan baik agar pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota tidak terhenti. Administrator *database* kependudukan diberikan hak akses untuk

mengakses data kependudukan yang ada di aplikasi SIAK dan data *warehouse* sehingga dituntun agar dapat menjaga kerahasiaan data penduduk. Sedangkan operator SIAK mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam penginputan data kependudukan dan pencetakan dokumen kependudukan.

Kedua jabatan ini mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dalam menentukan kualitas pelayanan di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Administrator *database* kependudukan berfungsi sebagai Pengelola aplikasi dan data yang ada pada Sistem Informasi Administrasi Kependudukan sedangkan Operator SIAK sebagai penyuplai data dari hasil penginputan data pelayanan administrasi kependudukan. Data hasil penginputan akan dikonsolidasikan di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Data akan baik apabila penginputan data yang dilakukan baik, namun bila terjadi kesalahan penginputan maka pada saat proses konsolidasi data tersebut akan dimasukkan ke data anomali sehingga tidak dapat diproses untuk penerbitan dokumen kependudukan.

Anomali adalah proses pada basis data yang memberikan efek samping yang tidak diharapkan, misalnya menyebabkan ketidakkonsistenan data atau membuat suatu data menjadi hilang. Data anomali penduduk merupakan data penduduk yang tidak lazim dan belum diketahui kebenarannya. Misalnya tahun lahir 1900, ini akan menjadi data anomali karena perlu dipastikan kebenaran penduduk yang kelahirannya tahun 1900 tersebut masih hidup. atau tidak, nama hanya satu huruf misal “M” apa ada atau tidak penduduk dengan nama seperti itu perlu dikonfirmasi lebih lanjut.

Hal ini bisa terjadi dikarenakan kesalahan dalam penginputan data. Data Anomali dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena data anomali tidak dapat dicetak menjadi dokumen kependudukan.

Data anomali pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Jumlah Penduduk dan Data Anomali Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

NO	KABUPATEN/KOTA	JUMLAH PENDUDUK	DATA ANOMALI	PERSENTASE (%)
1.	Kampar	798.421	8.058	1,01
2.	Indragiri Hulu	436.990	4.055	0,93
3.	Bengkalis	606.179	438	0,07
4.	Indragiri Hilir	652.342	6.911	1,06
5.	Pelalawan	381.949	1.265	0,33
6.	Rokan Hulu	560.355	6.998	1,25
7.	Rokan Hilir	648.989	3.742	0,58
8.	Siak	452.075	6.469	1,43
9.	Kuantan Singingi	339.062	1.433	0,42
10.	Kepulauan Meranti	210.260	1.907	0,91
11.	Pekanbaru	1.045.039	872	0,08
12.	Dumai	323.090	1.168	0,36
Jumlah Provinsi Riau		6.454.751	43.316	0,67

Sumber: Data Konsolidasi Semester I Tahun 2021 Ditjen Dukcapil Kemendagri RI dan Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Riau

Data anomali total Provinsi Riau 0,67 persen jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Provinsi Riau atau sebesar 43.316 data. Jika dilihat per Kabupaten/Kota data anomali terbesar terdapat di Kabupaten Kampar namun apabila dibandingkan dengan jumlah penduduknya adalah Kabupaten Siak dengan persentase 1,43 persen. Sedangkan Kabupaten/Kota terkecil jika dilihat dari datanya maupun dibandingkan jumlah penduduknya adalah Kabupaten Bengkalis sebesar 0,07 persen.

Seharusnya data anomali ini dapat diminimalisir, apabila saat penginputan operator SIAK lebih teliti dan Administrator *Database* Kependudukan aktif dalam mengecek data pelayanan yang telah diinput operator SIAK sehingga sebelum dikonsolidasi data anomali bisa dihapus.

Suatu instansi bagaimanapun bentuk dan jenisnya, pasti terjadi hubungan timbal balik dan saling membutuhkan di antara pegawai sebagai anggota instansi dengan instansi itu sendiri. Para pegawai tentu saja memiliki harapan instansi memperlakukannya sebagai SDM instansi, memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sebaliknya, instansi juga mempunyai harapan berupa dukungan dari para pegawainya, yaitu bekerja dan bersedia berkorban untuk kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi dalam rangka untuk mencapai tujuan instansi. Agar instansi dapat mencapai tujuannya maka diharapkan aparaturnya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya yaitu memberikan pelayanan yang bermutu yang dapat memenuhi hak-hak masyarakat sebagai pemakai jasa pelayanan pemerintah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja yaitu dengan pemberian kompensasi yang dianggap sesuai. Kompensasi yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, walaupun tidak berarti kompensasi yang tinggi maka kinerja akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan dari organisasi atau instansi tempat pegawai bekerja, yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. Namun ada halnya kompensasi tersebut dianggap tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, dimana pegawai yang mempunyai beban kerja yang tinggi dan kinerja bagus mendapatkan kompensasi yang sama dengan pegawai yang mempunyai beban kerja dan kinerja yang lebih rendah darinya.

Administrator *database* kependudukan dan operator SIAK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2.
Jumlah Administrator *Database* Kependudukan dan Operator SIAK
Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

NO	KABUPATEN/ KOTA	JUMLAH ADB	JUMLAH OPERATOR SIAK	JUMLAH KECAMATAN	JUMLAH PENDUDUK
1.	Kampar	1	23	21	798.421
2.	Indragiri Hulu	1	14	14	436.990
3.	Bengkalis	3	13	11	606.179
4.	Indragiri Hilir	2	22	20	652.342
5.	Pelalawan	2	14	12	381.949
6.	Rokan Hulu	2	18	16	560.355
7.	Rokan Hilir	2	20	18	648.989
8.	Siak	1	16	14	452.075
9.	Kuantan Singingi	2	15	15	339.062
10.	Kepulauan Meranti	1	12	9	210.260
11.	Pekanbaru	2	20	12	1.045.039
12.	Dumai	1	12	7	323.090
Provinsi Riau		20	199	169	6.454.751

Sumber :Data Konsolidasi Semester I Tahun 2021 Ditjen Dukcapil Kemendagri RI dan Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 5 Tahun 2019 tentang Kebutuhan, Persyaratan Dan Tata Cara Penyesuaian/Inpassing Serta Pelaksanaan Tugas Jabatan Fungsional Administrator Database Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota yang memiliki kecamatan dibawah 24 kecamatan minimal memiliki 2 (dua) orang administrator *database* kependudukan, namun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Riau hanya 7 (tujuh) Kabupaten/Kota yang memenuhi syarat sedangkan 5 (lima) Kabupaten/Kota lainnya masih kurang. Hal ini tentunya menyebabkan beban kerja yang lebih besar terhadap administrator *database* kependudukan.

Untuk Operator SIAK masing-masing kecamatan ditempatkan 1 (satu) orang dan beberapa orang di Dinas sesuai dengan kebutuhan pelayanan. Dalam hal ini penempatannya telah tercukupi.

Administrator *database* kependudukan dan operator SIAK adalah jabatan fungsional, namun sampai saat ini belum ada yang berstatus fungsional, bahkan terdapat 5 (lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Riau yang administrator *database* kependudukannya terdiri dari pegawai honorer. Sedangkan untuk Operator SIAK setiap Kabupaten/Kota masih dibantu oleh tenaga honorer untuk memenuhi kebutuhan operator SIAK.

Tabel 1.3.
Status Kepegawaian Administrator *Database* Kependudukan dan Operator SIAK
Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Se Provinsi Riau

NO	KAB/KOTA	STATUS KEPEGAWAIAN ADB		STATUS KEPEGAWAIAN OPERATOR SIAK	
		PNS	HONORER	PNS	HONORER
1.	Kampar		1		23
2.	Indragiri Hulu		1		14
3.	Bengkalis	3			13
4.	Indragiri Hilir		2		22
5.	Pelalawan	2			14
6.	Rokan Hulu	2		16	2
7.	Rokan Hilir	2		1	19
8.	Siak		1		16
9.	Kuantan Singingi	1	1	8	9
10.	Kepulauan Meranti	1			12
11.	Pekanbaru	2		10	10
12.	Dumai	1		8	4
TOTAL		14	6	43	156

Sumber : Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Riau

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara peneliti dengan kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau, penyebab kurangnya pegawai administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan disebabkan jabatan ini merupakan jabatan fungsional dimana pegawai yang menempatnya harus memiliki keahlian dan atau keterampilan tertentu seperti dalam pengoperasian komputer sehingga tidak semua orang dapat menduduki jabatan ini.

Sementara keadaan Sumber Daya Manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota masih kurang dalam kompetensi dimaksud dan banyak pegawai yang sudah memasuki masa pensiun. Untuk

mencukupi kekurangan tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah mengirim surat kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk penambahan pegawai namun belum dapat terealisasi. Sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota menggunakan tenaga honorer/kontrak untuk mengisi jabatan administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yang masih kosong.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, jabatan administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan adalah jabatan fungsional, namun belum ada satupun pegawainya yang menjadi fungsional, hal ini dikarenakan regulasi di Kementerian Keuangan untuk pembayaran tunjangan belum ada, padahal dewan Pembina jabatan fungsional administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yaitu Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil sudah mengusulkan tapi belum ada tindak lanjut sampai saat ini. Sementara itu administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan beban kerja jabatan fungsional namun kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Apalagi untuk administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yang berstatus honorer, gaji yang mereka terima sebagai berikut:

Tabel 1.4.

Gaji administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yang berstatus honorer

No.	Kabupaten/Kota	Besaran Gaji (Rp)
1.	Kampar	1.700.000,-
2.	Indragiri Hulu	2.250.000,-
3.	Bengkalis	1.900.000,-
4.	Indragiri Hilir	2.500.000,-
5.	Pelalawan	1.800.000,-
6.	Rokan Hulu	1.200.000,-
7.	Rokan Hilir	780.000,-
8.	Siak	1.440.000,-
9.	Kuantan Singingi	1.500.000,-
10.	Kepulauan Meranti	870.000,-
11.	Pekanbaru	1.000.000,-
12.	Dumai	1.000.000,-

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

Sebelum terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia nomor 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, dalam pengurusan dokumen kependudukan dikenakan biaya retribusi daerah yang kemudian akan menjadi Penghasilan Asli Daerah (PAD). Oleh karena itu, pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota juga mendapat tambahan penghasilan dari upah pungut hasil retribusi tersebut. Namun, sekarang retribusi tersebut sudah tidak diperbolehkan, karena administrasi kependudukan merupakan pelayanan sipil yang menjadi hak setiap penduduk untuk mendapatkannya sedangkan Pemerintah tidak memberikan kompensasi pengganti dari hilangnya upah pungut tersebut.

Namun demikian, karena pelayanan administrasi kependudukan adalah pelayan sipil, hak setiap penduduk untuk mendapatkannya, Pemerintah harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakatnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai administrasi kependudukan terutama administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yang merupakan ujung tombak pelayanan dengan pemberian kompensasi yang sesuai agar kinerjanya meningkat.

Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, motivasi kerja, kerja pegawai bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi (Nasution, 2013: 6-7).

Kompensasi dirancang untuk memikat dan menahan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Penentuan sistem kompensasi efektif dapat mengkomunikasikan dan menghubungkan keterkaitan antara besarnya kompensasi dengan jabatan dan tugasnya (Sukmawati, 2008:180).

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Demikian juga dengan kinerja administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan keadaan dan fenomena yang dijabarkan peneliti melakukan pembatasan masalah terhadap salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan adanya pembatasan masalah, peneliti memandang perlu mengambil penelitian dengan judul :*“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau”*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana kompensasi Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau ?

- 2) Bagaimana kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau ?
- 3) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Mengetahui kompensasi Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.
- 2) Mengetahui kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.
- 3) Mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi seluruh lembaga yang bergerak dalam peningkatan kinerja SDM, khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.

1) Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

- (1) Memberikan masukan kepada manajemen pimpinan untuk meningkatkan kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dalam bekerja salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraannya.
- (2) Mengetahui Kelebihan dan Kekurangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.

2) Bagi Universitas Islam Riau

Menambah dan memperkaya penelitian ilmiah dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan khususnya tentang kinerja pegawai.

3) Bagi Peneliti

Mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah di Pascasarjana Universitas Islam Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Organisasi

Pengertian organisasi secara umum adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengertian organisasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu. Organisasi juga diartikan sebagai kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Administrasi dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kegiatan administrasi mengarahkan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, dan organisasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan.

Menurut Riva'i (2012:169), dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia memerlukan manusia lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerja sama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:38) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Sementara itu, Siagian (dalam Zulkifli 2009:71) mendefinisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Bakke (dalam Kusdi. 2009:5) Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiverensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumberdaya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumberdaya dalam lingkungannya.

Jadi, organisasi merupakan persekutuan 2 orang atau lebih yang terikat dalam rangka mencapai tujuan bersama menjalankan serangkaian aktivitas dimana dalam mencapai tujuan tersebut terdapat pembagian kerjadan sumber daya organisasi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dijelaskan oleh Simamora (dalam Sutrisno, 2014:5) ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Dessler (dalam Sutrisno, 2014:5) manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Sementara menurut Schuler *et al.* (dalam Sutrisno, 2014:8), setidaknya MSDM memiliki tiga fungsi utama yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktifitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:21-23) antara lain :

1) Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)

3) Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.



9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sesungguhnya merupakan makna luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pula tunjangan-tunjangan baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan (Sutardjo, 2008:4). Menurut Sedarmayanti (2013:239) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerjanya.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi instansi. Instansi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Kompensasi

merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Hasibuan, 2013:118).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keinstansian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis instansi (Wuryanto dan Suharnomo, 2012:4).

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa pegawai terhadap kontribusi atas pekerjaannya di instansi (Wulandari, 2014:165). Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu (Hasibuan, 2013:118):

- 1) Kompensasi Langsung, merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban instansi untuk membayarnya. Kompensasi ini terdiri dari (Hasibuan, 2013:118):

(1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan pasti.

(2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

(3) Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2) Kompensasi tidak langsung, berbentuk kompensasi tambahan baik berbentuk finansial maupun non finansial yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraannya. Adapun termasuk dalam kompensasi tidak langsung ini yaitu tunjangan hari raya, uang pensiun, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata (Hasibuan, 2013:118).

Instansi dalam memberikan kompensasi pada pegawai sebaiknya memiliki sistem pengelolaan yang baik. Pengelolaan kompensasi ini bertujuan agar mendapatkan pegawai yang cakap, menggaji pegawai yang ada sekarang, menjamin hak yang adil, memberikan penghargaan pada perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, patuh pada peraturan, memudahkan pengertian, serta efisiensi administrasi lebih lanjut. Adapun untuk mencapai tujuan pengelolaan kompensasi tersebut, terdapat tiga tahap yang perlu dilakukan yaitu (Sedarmayanti, 2013:239-340):

- 1) Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relative setiap pekerjaan.
- 2) Melakukan penetapan gaji dan upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tariff yang dibayarkan di pasar kerja.
- 3) Menghargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal yang adil.

Hasibuan (2013:123-124) mengemukakan bahwa sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan yaitu :

- 1) Sistem waktu. Pada sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Kelebihan system ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahannya adalah pegawai yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
- 2) Sistem hasil atau output. sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai seperti per potong, meter, liter, kilogram dan sebagainya. Kelebihan sistem ini memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan. Sistem ini adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi (Simanjuntak, 2011:1). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130).

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009:548-549).

Menurut Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran

dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau instansi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigm kinerja secara actual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja instansi tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto, 2009:7).

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian sebagai berikut (Sudarmanto, 2009:8):

- 1) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernadin menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja ditekankan sebagai hasil bukan sebagai sifat dan perilaku.
- 2) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku. Murphy menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan instansi atau unit instansi tempat orang bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu

yang aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian tersebut, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan instansi. Kinerja bukan merupakan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri.

2.1.4.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu instansi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance evaluation*, *performance appraisal*. Secara singkat, penilaian kinerja adalah memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan (Simanjuntak, 2011:107).

Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari kemampuan potensial dari pegawai yang dilakukan oleh atasannya atau profesional dari luar. Penilaian kinerja ini dapat dikatakan sebagai proses memperkirakan atau menilai-nilai, kualitas yang sangat baik atau status seseorang. Kegiatan ini merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi data yang berhubungan dengan perilaku kerja dan hasil individu (Singh, 2010:132).

Hasibuan (2013:88) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian ini dapat dikatakan sebagai proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai. Penilaian ini membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Hasibuan (2013:89-90) mengemukakan bahwa penilaian kinerja berguna untuk instansi dan harus bermanfaat bagi pegawai. Adapun tujuan dan kegunaan penilaian kinerja adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam instansi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur instansi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam instansi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dapat dijadikan bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan pegawai.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Simanjuntak (2011:112) menyampaikan bahwa manfaat dari penilaian kinerja antara lain untuk peningkatan kinerja, pengembangan SDM, sebagai acuan pemberian kompensasi, merencanakan program peningkatan produktivitas, program kepegawaian dan menghindari perlakuan diskriminasi.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas

kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.5. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Edison (2016) menjelaskan, bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

2) Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3) Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

4) Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

5) Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

6) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal.

7) Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan instansi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja pegawai akan menurun dan akibatnya instansi sendiri yang akan menanggung kerugian (Sutardjo, 2008:4).

Menurut Handoko (2008) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Sementara itu menurut Mangkuprawira menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai (Hubeis, 2007). Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa

penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Tujuan sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai bermutu, mengendalikan biaya, dan memenuhi peraturan. Secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu instansi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil. Keadilan internal adalah menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap di dalam instansi diberi kompensasi lebih tinggi. Sedangkan keadilan eksternal adalah menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja (Sedarmayanti, 2013:239).

Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2013:121-122) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Ikatan kerjasama. Dengan memberikan kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan kompensasi, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualifikasi untuk instansi akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena perputaran pegawai relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja. Adapun alasan orang mau bekerja keras karena hal-hal berikut (Hasibuan, 2013:120):

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possessions*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua, hal ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for powers*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan hal ini juga mendorong manusia bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

2.2. Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini peneliti memilih faktor kompensasi. Sehingga kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kompensasi (X) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan latar belakang dan uraian teori diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Berdasarkan kerangka berfikir sebagaimana telah diuraikan bahwa kompensasi adalah unsur yang dapat membentuk dan mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Tidak Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, yaitu dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, dalam penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan adanya kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu, Fithriana, Noora; Adi, Agung Nugroho, 2020	Variabel independen : 1. Kompensasi (X_1) Variabel dependen : 1. Kinerja Karyawan (Y_1)	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi tidak Langsung 3. (Widodo, 2014) 1. Kinerja dalam pekerjaan 2. Kinerja Tugas dan <i>organizational citizenship behavior</i> 3. produktivitas 4. usaha maksimal 5. Komitmen efektif 6. Komitmen untuk berkesinambungan 7. Tingkatan dari iklim kerja 8. Layanan konsumen (Anitha, 2014)	Hasil dari pengujian membuktikan hipotesis berarti kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga, jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negaranya harus mengimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Indikator gaji di dalam variabel kompensasi menunjukkan rata-rata 3,990. Artinya, responden mendapatkan gaji yang sesuai setiap bulannya. Semakin layak dan adil kompensasi yang diterima, semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara Pemkot Malang
2	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai	Variabel independen : 1. Kompensasi (X_1)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Hasibuan, 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu abupaten

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
	diKecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, Yusuf, Rahmar Karyadi; Sjarlis, Sylvia; Rahim, Deddy Rahwandi, 2020	2. Motivasi Kerja (X_2) Variabel dependen : 1. Disiplin Kerja (Y_1) 2. Kinerja Karyawan (Y_2)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (Wibowo, 2013) 1. Taat aturan waktu 2. Taat aturan organisasi 3. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat peraturan lainnya (Sutrisno, 2015) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2011)	Kepulauan Selayar, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong,	Variabel independen : 1. Kompensasi (X_1)	1. Pembayaran Langsung 2. Pembayaran tidak Langsung 3. Ganjaran Non Finansial (Gary Dessler, 2009:82)	Hasil penelitian atau pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. Besarnya Pengaruh Kompensasi

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
	Apriani, Wiwin; Arifin, Jauhar; Jamaludin, 2020	Variabel dependen : 1. Kinerja Karyawan (Y ₁)	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Kontribusi (Mitchel dalam buku Sedarmayanti, 2001:51)	terhadap Kinerja Pegawai dengan Keragaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah 29.4% dan sisanya 70.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja
4	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram, Dwinati, Baiq Nurmalisa; Surati; Furkan, M, 2019	Variabel independen : 1. Beban kerja (X ₁) dan 2. Kompensasi (X ₂) Variabel dependen : 1. Kinerja Karyawan (Y ₁)	1. Tugas 2. Organisasi Kerja 3. Lingkungan Kerja (Soleman, 2011) 1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2004) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kerja Sama 6. Komitmen Kerja (Soedjono, 2006)	Diperoleh hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, dapat diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram tergolong sedang, dan kompensasi yang diterima tergolong cukup sesuai, serta kinerja yang dicapai tergolong baik

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
5	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan Paramitadewi, Kadek Ferrania, 2017	<p>Variabel independen :</p> <p>1. Beban kerja (X_1) dan</p> <p>2. Kompensasi (X_2)</p> <p>Variabel dependen :</p> <p>1. Kinerja Pegawai (Y_1)</p>	<p>1. Pengukuran Subjektif</p> <p>2. Pengukuran Kinerja</p> <p>3. Pengukuran Fisiologis (O'Donnell & Eggemeier, 1986)</p> <p>1. Kompensasi Langsung</p> <p>2. Kompensasi tidak Langsung (Flippo dalam Handoko, 2001:56)</p> <p>1. Kemampuan Teknis</p> <p>2. Kemampuan Konseptual</p> <p>3. Kemampuan Hubungan Interpersonal (Rivai (2008:324)</p>	<p>Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan</p>
6	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan	<p>Variabel independen :</p> <p>1. Fasilitas Kerja (X_1)</p>	<p>1. Mesin dan peralatan</p> <p>2. Prasarana</p> <p>3. Perlengkapan kantor</p> <p>4. Peralatan inventaris</p> <p>5. Tanah dan bangunan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan</p>

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
	Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai Harpis, Muhammad; Bahri, Syaiful, 2020	2. Pengawasan (X ₂) 3. Kompensasi (X ₃) Variabel dependen : 1. Kinerja Pegawai (Y ₁)	6. Alat transportasi (Sofyandi, 2016) 1. Prosedur 2. Standar ketelitian 3. Pengukuran pengerjaan 4. Perbaikan (Handoko, 2010) 1. Normatif 2. Kebijakan (Edison et al., 2017) 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas (Edison et al., 2017)	dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima Muslimin, Ichwanul, 2019	Variabel independen : 1. Kompensasi (X ₁) 2. Motivasi kerja (X ₂)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif (Rivai dan Sagala, 2009:744) 1. Motivasi untuk berprestasi 2. Motivasi untuk berkuasa 3. Motivasi untuk berafiliasi kerja (Robbins, 2008)	Hasil analisis regresi menggunakan SPSS for windows diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian setelah dilakukan analisis stepwisse diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu langkah yang paling

No	Judul, Penulis, Tahun	Variabel	indikator	Hasil
		3. Kepuasan Kerja (X_3) Variabel dependen : 1. Kinerja (Y_1)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor (Celluci dikutip Mas'ud, 2009) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robins dan Judge, 2008)	penting dilakukan oleh Pemerintah Kota Bima terutama Dinas Pertanian adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai

Berdasarkan tabel 2.1, terdapat kesamaan antara penelitian ini dengan 7 (tujuh) penelitian terdahulu yaitu sama-sama ingin mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan tempat penelitian. Peneliti akan melakukan penelitian pada jabatan fungsional di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Selain itu pada penelitian sebelumnya menggunakan lebih dari satu variabel bebas

(*independen*) sedangkan pada penelitian ini hanya terdapat 1 (satu) variabel bebas. hal ini dilakukan agar peneliti lebih fokus dalam menjelaskan hasil penelitian dengan merinci masing-masing indikator variabel yang digunakan dimana hal tersebut tidak terdapat dalam penelitian sebelumnya.

2.5. Konsep Operasional

Konsep operasional akan membantu peneliti dalam memberikan penafsiran yang mengaitkan pemikiran dalam analisa. Adapun konsep operasional tersebut antara lain:

- 1) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima pegawai baik secara langsung yaitu gaji, tunjangan dan insentif maupun tidak langsung yaitu asuransi kesehatan, taspen dan cuti sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.
- 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
- 3) Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
- 4) Jabatan Fungsional Administrator *Database* Kependudukan yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional ADB Kependudukan adalah

jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mengelola *database* kependudukan, jaringan komunikasi data kependudukan, aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dan data *warehouse*.

- 5) Jabatan Fungsional Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional Operator SIAK adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk mengelola Sistem Informasi Administrasi kependudukan
- 6) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota adalah perangkat daerah perasional variabel yang digunakan dalam Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan.
- 7) *Database* adalah kumpulan berbagai jenis data kependudukan yang tersimpan secara sistematis, terstruktur dan saling berhubungan dengan menggunakan perangkat lunak, perangkat keras dan jaringan komunikasi data.
- 8) *Data Warehouse* adalah suatu sistem komputer untuk mengarsipkan, melakukan query yang kompleks dan menganalisis data historis administrasi kependudukan secara periodik tanpa membebani SIAK.
- 9) Data Kependudukan adalah data perseorangan dan/atau data agregat yang terstruktur sebagai hasil dari kegiatan pendaftaran Penduduk dan pencatatan sipil.

2.6. Operasional Variabel

Definisi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2. Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala pengukuran
Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima aryawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi	Kompensasi (X)	1. Kompensasi langsung	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif	Skala Likert
		2. Kompensasi tidak langsung	1. Asuransi Kesehatan 2. Taspen 3. Cuti	Skala Likert
Menurut Robbin (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Ketelitian 2. Kerapian 3. Pemahaman 4. Kesesuaian standar yang ditetapkan	Skala Likert
		2. Kuantitas	1. Hasil 2. Target	Skala Likert
		3. Ketepatan Waktu	Pemanfaatan waktu	Skala Likert
		4. Efektifitas	Pemanfaatan sumber daya organisasi	Skala Likert
		5. Kemandirian	1. Berinovasi 2. Berinisiatif 3. Bekerja tanpa pengawasan 4. Mencari solusi dalam permasalahan	Skala Likert

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe/Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode survei, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan. Dimana sebagai variabel dependen (Y) adalah kinerja administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan, sedangkan variabel independen adalah kompensasi (X).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pertimbangan bahwa sebagai instansi pemerintah daerah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan, peneliti ingin mengetahui permasalahan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau terutama faktor yang mempengaruhi kinerja administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Mulyatiningsih (2011:19), populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017:80). Sehingga Populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Pada penelitian ini populasi penelitian sebanyak 162 orang yang terdiri dari 6 orang administrator *database* kependudukan dan 156 orang operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang berstatus honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah

populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 162 orang (Sugiyono, 2017:81). Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10 %. Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Sehingga sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{162}{(1 + (162 \times 0,1^2))} = 61,83 \approx 62 \text{ orang}$$

Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang

3.4. Teknik sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik

sampling yang digunakan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) “*Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Non Probability sampling* terdiri dari *Convenience sampling*, *purposive sampling*, *quota sampling*, *Judgement sampling*, *Accidental sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *accidental sampling*.

Accidental sampling (Sugiyono, 2016:124) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Prosedur pengambilannya adalah dengan membagi populasi menjadi 2 (dua) Kelompok yaitu administrator *database* kependudukan berstatus Honorer/Kontrak dan operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan berstatus Honorer/Kontrak. Dikarenakan administrator *database* kependudukan berstatus Honorer/Kontrak berjumlah 6 orang maka dipilih semuanya menjadi sampel, sehingga 56 sampel lainnya diambil dari operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan berstatus Honorer/Kontrak.

Tabel 3.1.
Sampel penelitian

No.	Kelompok	Populasi	Sampel
1.	Administrator <i>database</i> kependudukan berstatus Honorer/Kontrak	6	6
2.	Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan berstatus Honorer/Kontrak	156	56
TOTAL		162	62

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka sehingga proses analisisnya menggunakan analisis statistik. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena peneliti langsung mengambil dari sumber pertama (tidak melalui perantara) yaitu langsung kepada objek yang diteliti dengan menggunakan metode kuesioner.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono,

2017:199). Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4. Menurut Sugiyono (2017: 45) sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

3.7. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1. Uji Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji pendahuluan untuk melihat validitas dan reabilitas dari kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh tersebut, instrumen akan diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sehingga bisa ditentukan apakah instrumen yang digunakan layak. Uji coba instrument dalam penelitian ini melibatkan 20 responden yaitu 6 orang administrator *database* kependudukan dan 14 orang operator sistem informasi administrasi kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52-53).

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu (Ghozali, 2013:47-48):

- 1) Pengukuran ulang (*repeated measure*), cara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) Pengukuran sekali saja (*one shot*). Pengukuran dengan cara ini hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Cara ini dapat dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha* (α).

Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas dilakukan pengukuran hanya sekali saja untuk seluruh responden yang sudah ditentukan. Penulis menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Rumus Alpha Cronbach adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

K = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil jawaban kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear, terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji klasik yang terdiri atas pengujian normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat nilai residu terdistribusi secara normal atau sebaliknya. Dimana model regresi yang baik dan tepat merupakan regresi yang memiliki distribusi residu secara normal. Maka dari itu, normalitas tidak digunakan untuk setiap variabel yang ada pada penelitian tetapi digunakan untuk nilai residunya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Sminov* (Ghozali, 2011: 160).

2) Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2014 : 265).

Ada beberapa uji yang dapat dilakukan yaitu salah satunya dengan menggunakan uji Durbin Watson yaitu untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi. Pengujian Durbin Watson dilihat dengan membandingkan nilai Durbin Watson (DW) dan nilai dL dalam tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria keputusannya apabila $DW > dL$ maka data berbentuk linear dan apabila $DW < dL$ maka data tidak berbentuk linear.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji *Spearman's Rho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan *absolute residual*.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiono (2014:270), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = variabel kinerja administrator *database* kependudukan dan Operator SIAK

a = konstanta, nilai Y apabila X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = variabel kompensasi

3.7.4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus dicari kebenarannya dan memerlukan pembuktian dengan dukungan fakta-fakta yang diperoleh melalui survei.

Berdasarkan kerangka berfikir sebagaimana telah diuraikan bahwa kompensasi adalah unsur yang dapat membentuk dan mempengaruhi kinerja pegawai, maka ditentukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Tidak Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

3.8. Jadwal Kegiatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau. Dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal
1	Tahap persiapan penelitian	
	a. Penyusunan dan pengajuan judul	September 2020
	b. Literature Review	September 2020
	c. Pengajuan proposal	Des 2020 s.d Maret 2021
	d. Seminar proposal	Maret 2021
	e. Perizinan penelitian	Agustus 2021
2	Tahap pelaksanaan	
	a. Pengumpulan data	September 2021
	b. Analisis data	September 2021
3	Tahap penyusunan laporan	Okt 2021 s.d Maret 2022

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 1983 bahwa penyelenggaraan catatan sipil yang semuanya merupakan tanggung jawab Departemen Kehakiman dialihkan menjadi kewenangan dan tanggung jawab Departemen Dalam Negeri, yang bertugas pencatatannya Pegawai Catatan Sipil.

Pegawai tersebut ditunjuk dan diberi wewenang untuk menyelenggarakan pencatatan-pencatatan yang dilakukan dengan membuat akta dalam daftar yang sudah ditentukan dengan masing-masing peristiwa, sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Akta Catatan Sipil merupakan Akta Outentik yang didalam hukum pembuktian mempunyai kekuatan yuridis bukti diri seseorang.

Nomenklatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil awalnya adalah Kantor Pencatatan Sipil kemudian menjadi Dinas Pendaftaran Penduduk kemudian baru berubah menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan khususnya Bab II tentang Kelembagaan Pasal 27 menjelaskan untuk urusan Administrasi

Kependudukan di kabupaten/kota dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Sebelum tahun 1996 lembaga yang mengelola data kependudukan berada di tingkat Kecamatan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah. Pada tahun 1996 dan efektif mulai tahun 1997 mengalami perubahan yaitu pelayanan dilakukan di Kecamatan, sedangkan server pengolahan data kependudukan ada di Bagian Pemerintahan. Data dikirim dengan menggunakan caraka. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dalam menyediakan data dan informasi skala nasional dan daerah mengenai hasil Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil yang akurat, lengkap dan mutakhir serta mewujudkan pertukaran data secara sistemik melalui sistem pengenal tunggal dengan tetap menjamin kerahasiaan data, Pemerintah membuat kebijakan yaitu membuat Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang merupakan sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan di tingkat penyelenggara dan instansi pelaksana sebagai satu kesatuan.

.Kemudian setelah keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menjelaskan bahwa administrasi kependudukan dan pencatatan sipil adalah urusan pemerintahan wajib yang

berkaitan dengan pelayanan dasar. Setelah dilakukan penilaian indikator dan kelas interval terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Riau yaitu berdasarkan jumlah penduduk, jumlah kecamatan, jumlah kelurahan, jumlah rata-rata mobilitas penduduk per tahun dalam tiga tahun terakhir dan tingkat kepadatan penduduk, maka struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Riau mengalami perubahan. Terdapat 11 (sebelas) Kabupaten/Kota yang bertipe A pola maksimal dan 1 (satu) Kabupaten yang bertipe B pola maksimal.

Selanjutnya dengan diberlakukannya undang-undang Nomor 24 Tahun 2013 perubahan atas undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan, maka masa berlaku KTP-el ditetapkan berlaku seumur hidup dan pencetakan KTP-el yang selama ini dilaksanakan terpusat di Jakarta diserahkan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota.

Adapun batas-batas Provinsi Riau bila dilihat posisinya dengan negara tetangga dan provinsi lainnya adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara.
- Sebelah Selatan : Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat.
- Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka.
- Sebelah Barat : Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara.

4.2 Struktur Organisasi

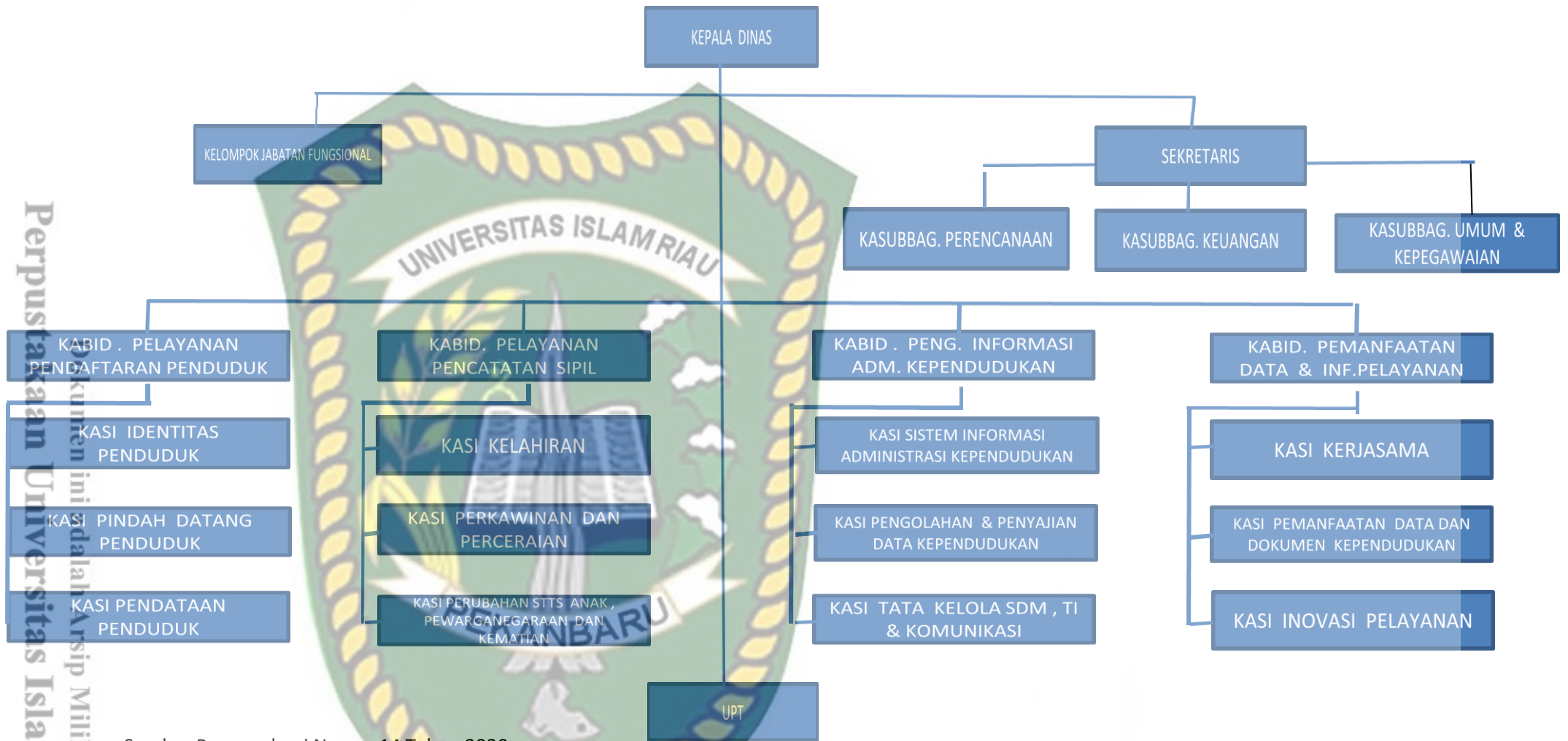
Bagan struktur Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil terbagi menjadi 6 (enam) tipe, yaitu tipe A Pola Maksimal, tipe B Pola Maksimal, tipe C Pola Maksimal, tipe A Pola Minimal, tipe B Pola Minimal dan tipe C Pola Minimal. Untuk Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Riau terdapat 2 (dua) tipe struktur organisasi, yaitu:

1. Tipe A Pola Maksimal terdapat pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Pekanbaru, Kabupaten Kampar, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Bengkalis, Kota Dumai, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Siak dan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Tipe B Pola Maksimal yaitu Kabupaten Kepulauan Meranti.

Agar lebih jelas, struktur organisasi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

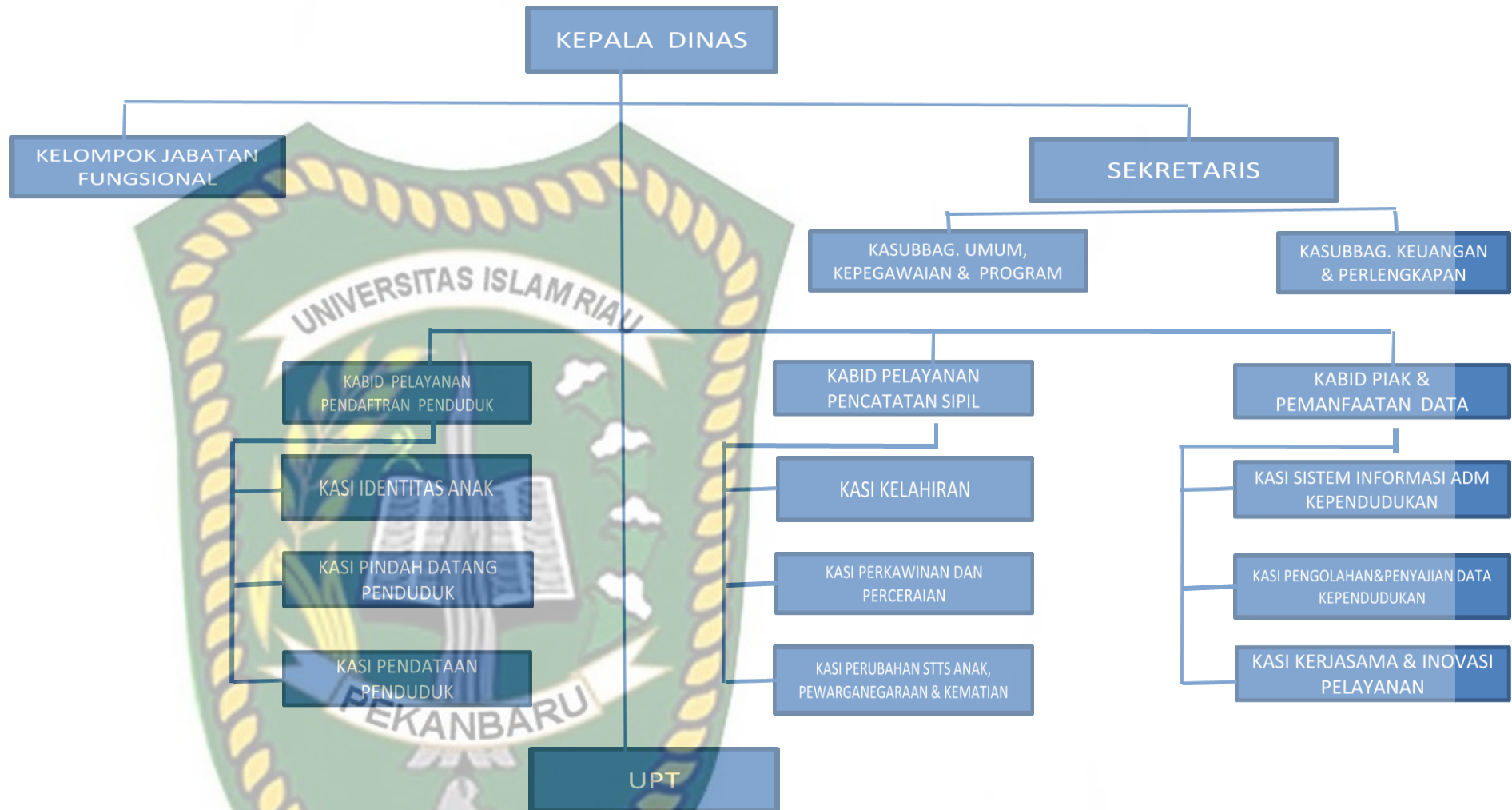
Gambar 4.1

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA
TIPE A POLA MAKSIMAL**



Sumber Permendagri Nomor 14 Tahun 2020

Gambar 4.2
**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA
 TIPE B POLA MAKSIMAL**



Sumber : Permendagri Nomor 14 Tahun 2020

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah masing-masing Kabupaten/Kota tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan peraturan Bupati/Walikota tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota di Provinsi Riau mempunyai tugas pokok yang sama, yaitu Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program dan anggaran;
- b. Pengelolaan keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik daerah;
- d. Pengelolaan urusan ASN;
- e. Penyusunan perencanaan di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- f. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- h. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- i. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- j. Pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan;
- k. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;

- l. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- m. Pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang administrasi kependudukan;
- n. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Dinas didukung oleh 5 (lima) unit kerja SKPD dan setiap unit kerja didukung oleh 3 (tiga) sub unit dan dibantu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada setiap Kecamatan. Uraian tugas dan fungsi masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu Bupati/Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas membantu dibidang kependudukan dan pencatatan sipil. Adapun fungsi dari Kepala Dinas sebagai berikut:

- a. Penetapan kebijakan bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- b. Perumusan rencana strategis dan program kerja Dinas yang sesuai dengan visi misi Kepala Daerah;
- c. Perencanaan mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. Pelaksanaan pembinaan terhadap kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur pegawai dalam lingkungan dinas;
- e. Penyelenggaraan urusan penatausahaan ;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang dan tugasnya.

2. Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan, pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian, perencanaan, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, perlengkapan, umum dan kepegawaian. Fungsi Sekretariat sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan;
- b. pelaksanaan administrasi kepegawaian dan rumah tangga dinas;
- c. Pelaksanaan administrasi keuangan dan perlengkapan serta penataan aset;
- d. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi dan hubungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan hubungan masyarakat;
- f. Pelaksanaan pengkoordinasian tugas-tugas Bidang;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Sekretariat, terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan, mempunyai tugas pokok sebagai berikut:
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Sub Bagian Keuangan.

3. Kepala bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Bidang pelayanan pendaftaran penduduk mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan operasional dibidang pelayanan pendaftaran penduduk yang meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, dan pendataan penduduk. Fungsi Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- b. Perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk;
- f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pendaftaran penduduk;
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendaftaran penduduk;
- h. Pelaksanaan fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervise dan konsultasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- i. Pelaksanaan inventarisasi data-data penduduk secara terus menerus;
- j. Pelaksanaan pimpinan, mengkoordinasikan dan mengendalikan serta mengawasi semua kegiatan yang berhubungan dengan bidang tugas;
- k. Perumusan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta layanan staf dan bimbingan teknis;
- l. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas mengenai langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil sesuai dengan tugasnya; dan
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri dari;

1. Seksi Identitas Penduduk;
2. Seksi Pindah Datang Penduduk; dan
3. Seksi Pendataan Penduduk.

4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pelayanan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsi Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan pencatatan sipil;
- b. Perumusan kebijakan teknis pencatatan sipil;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pencatatan sipil;
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pencatatan sipil;
- f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pencatatan sipil;
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil;
- h. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas mengenai langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil sesuai dengan bidang tugasnya;
- i. Penilaian prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri dari;

1. Seksi Kelahiran;
2. Seksi Perkawinan dan Perceraian; dan
3. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian.

5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Fungsi Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan, merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan pembinaan dan koordinasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi kependudukan, mengolah data serta kelola dan sumber daya manusia, teknologi informasi dan komunikasi;
- b. Perekaman data hasil pelayanan pendaftaran dan pencatatan sipil serta pemutakhiran data penduduk dengan menggunakan SIAK;
- c. Pengevaluasian dan melaporkan pengelolaan informasi administrasi Kependudukan;
- d. Pelaksanaan pembangunan dan mengembangkan jaringan komunikasi data;
- e. Penyediaan perangkat keras dan perlengkapan lainnya serta penyediaan jaringan komunikasi data sebagai tempat pelayanan dokumen kependudukan;
- f. Pemeliharaan dan perawatan perangkat SIAK;
- g. Penyediaan dan mendesiminasi informasi kependudukan;
- h. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- i. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas mengenai langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil sesuai dengan bidang tugasnya; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, terdiri dari:

1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data; dan
3. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi dan Komunikasi.

6. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan dibidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan. Fungsi Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- b. Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- d. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- e. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- f. Pengendalian dan mengevaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Pemberian saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas mengenai langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang perlu diambil sesuai dengan bidang tugasnya;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan, terdiri dari:

1. Seksi Kerja sama;
2. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan; dan
3. Seksi Inovasi Pelayanan.

7. Unit Pelaksana Teknis

Unit Pelaksana Teknis dibentuk untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu perangkat daerah induknya. Jumlah Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau ada sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah UPT Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota
Se Provinsi Riau

NO	KABUPATEN/ KOTA	JUMLAH UPT
1.	Kampar	-
2.	Indragiri Hulu	-
3.	Bengkalis	11
4.	Indragiri Hilir	-
5.	Pelalawan	-
6.	Rokan Hulu	-
7.	Rokan Hilir	-
8.	Siak	14
9.	Kuantan Singingi	-
10.	Kepulauan Meranti	9
11.	Pekanbaru	12
12.	Dumai	-
Provinsi Riau		46

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten/Kota Provinsi Riau

4.4. Sumber Daya Organisasi

4.4.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota didukung oleh Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Pegawai yang berstatus PNS dan Tenaga Honorer, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten/Kota se Provinsi Riau

NO	KABUPATEN/KOTA	JUMLAH PEGAWAI		
		ASN	HONORER	TOTAL
1.	Kampar	40	24	64
2.	Indragiri Hulu	39	35	74
3.	Bengkalis	79	20	99
4.	Indragiri Hilir	64	28	92
5.	Pelalawan	59	18	77
6.	Rokan Hulu	67	15	82
7.	Rokan Hilir	56	25	81
8.	Siak	52	21	73
9.	Kuantan Singingi	43	15	58
10.	Kepulauan Meranti	48	21	69
11.	Pekanbaru	75	65	130
12.	Dumai	51	12	63
Provinsi Riau		673	299	962

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Provinsi Riau

4.4.2. Sarana dan Prasarana Organisasi

Dalam memberikan pelayan prima kepada masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota didukung oleh sarana dan prasarana sebagai berikut:

1. Kondisi Perangkat SIAK Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau
2. Kondisi Perangkat KTP-El Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Subjek Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang langsung dilakukan oleh peneliti dengan metode pengisian kuesioner terhadap Subjek Penelitian terkait dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau. Subjek Penelitian berjumlah 62 orang, dengan karakteristik terbagi menjadi beberapa kategori yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan dan penghasilan. Berikut ini merupakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 5.1.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	24,19 %
Perempuan	47	75,81 %
Total	62	100,00 %

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dan perempuan 47 orang. Dengan persentase sebesar 24,19 % laki-laki dan 75,81 %. Sehingga dapat diketahui subjek penelitian terbanyak berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5.2.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30	28	45,16 %
31 – 40	30	48,39 %
41 – 50	4	6,45 %
Total	62	100,00 %

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat subjek penelitian yang dengan rentang usia 21-30 tahun terdiri dari 28 responden dengan persentase sebesar 45,16 %. Responden pada rentang usia 31-40 tahun terdiri dari 30 responden dengan persentase 48,39 %. Sedangkan responden pada rentang usia 41-50 tahun terdiri dari 4 responden dengan persentase 6,45 %. Sehingga dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini paling banyak berusia antara 31 – 40 tahun.

Tabel 5.3.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Belum Kawin	22	35,48 %
Kawin	38	61,29 %
Duda/Janda	2	3,23 %
Total	62	100,00 %

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat subjek penelitian dengan status perkawinan “belum kawin” berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 35,48 %, yang berstatus kawin 38 orang dengan persentase 61,29 % sedang yang berstatus duda/janda berjumlah 2 orang dengan persentase

3,23 persen. Sehingga dapat diketahui subjek penelitian dengan status perkawinan “kawin” yang paling banyak.

Tabel 5.4.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	20	32,26 %
Diploma I/II/III	2	3,23 %
Diploma IV/Strata I	39	62,90 %
Strata II	1	1,61 %
Total	62	100,00 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat subjek penelitian dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 32,26 %, Diploma I/II/III berjumlah 2 orang dengan persentase 3,23 %, responden dengan pendidikan terakhir Diploma IV/Strata I sebesar 39 orang atau 62,90 % dan dengan pendidikan terakhir Strata II sebanyak 1 orang dengan persentase 1,61 %. sehingga dapat disimpulkan responden pendidikan terakhir paling banyak adalah Diploma IV/Strata I.

Tabel 5.5.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 – 5	18	29,03 %
6 – 10	26	41,94 %
11 – 15	18	29,03 %
Total	62	100,00 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui subjek penelitian dengan masa kerja 0 – 5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 29,03 %, responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 26 orang dengan

persentase 41,94 % dan responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 29,03 %. Sehingga dapat diketahui persentase paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun.

Tabel 5.6.
Karakteristik Subjek Penelitian berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Administrator Database	6	9,68 %
Operator SIAK	56	90,32 %
Total	62	100,00 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jenis jabatan dari subjek penelitian ada 2 (jenis), yaitu Administrator Database dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan. Dimana komposisi terbanyak adalah operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yaitu 56 orang dengan persentase 90,32 % dan Administrator Database paling sedikit yaitu 6 orang dengan persentase 9,68 %.

5.2. Hasil Penelitian dan Analisis Data

5.2.1. Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan kepada 62 pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau yang berstatus honorer. Hasilnya diolah agar dapat dianalisis per item pernyataan/pertanyaan.

Kuesioner pada variabel kompensasi terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan 6 (enam) item Pernyataan/Pertanyaan. Berikut ini tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi untuk
Kompensasi Langsung

Kompensasi	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
I. Kompensasi Langsung					
1. Gaji yang saya terima sudah layak, sesuai dengan kebutuhan ekonomi	11,29 %	59,68 %	24,19 %	4,84 %	100,00 %
2. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	27,42 %	59,68 %	12,90 %	0,00 %	100,00 %
3. Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja.	50,00 %	35,48 %	12,90 %	1,61 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kompensasi pada indikator kompensasi langsung. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih tidak setuju (TS) dengan perolehan 59,68 %. Artinya Gaji yang diterima Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan belum layak dan sesuai dengan kebutuhan ekonomi.
2. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan kedua yaitu memilih tidak setuju (TS) dengan perolehan 59,68 %. Artinya Tunjangan yang diterima Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan belum sesuai dengan harapan.

3. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan ketiga yaitu memilih sangat tidak setuju (STS) dengan perolehan 50,00 % dan tidak setuju (TS) sebesar 35,48 %. Artinya Insentif yang diterima Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan tidak sesuai dengan prestasi kerja. Bahkan dapat dikatakan tidak menerima insentif disebabkan jawaban yang sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebanyak 85,48 %. Hanya 14,02 % yang setuju.

Tabel 5.8
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi untuk
Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
II. Kompensasi Tidak Langsung					
1. Organisasi telah mengikut sertakan saya dalam program Jaminan Kesehatan/Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	12,90 %	29,03 %	25,81 %	32,26 %	100,00 %
2. Organisasi mengikut sertakan saya dalam program jaminan hari tua/Taspen	48,39 %	46,77 %	4,84 %	0,00 %	100,00 %
3. Program cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	11,29 %	20,97 %	32,26 %	35,48 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kompensasi pada indikator kompensasi tidak langsung. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih sangat setuju (SS) dengan perolehan 32,26 %. Artinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau telah mengikutsertakan Administrator *Database* Kependudukan

dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dalam program Jaminan Kesehatan/Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

2. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan kedua yaitu memilih sangat tidak setuju (STS) dengan perolehan 48,32 % dan tidak setuju (TS) sebesar 46,77%. Artinya Organisasi tidak mengikutsertakan Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dalam program Jaminan hari tua/Taspen.
3. Jawaban responden terbanyak pada pernyataan ketiga yaitu memilih sangat setuju (SS) dengan perolehan 35,48 %. Artinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau telah memberikan Program cuti sesuai dengan kebutuhan Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan.

Kompensasi yang diterima pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau, berdasarkan pernyataan kuesioner yang diisi, terdiri dari indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Hasibuan, 2013:118) dengan 6 (enam) sub indikator pernyataan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung yang diterima belum memenuhi harapan pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, dilihat pada jawaban kuesioner, dari 3 (tiga) Sub Indikator pernyataan ketiganya tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Terutama pada sub indikator insentif, sebanyak 85,48 % sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan.
2. Kompensasi tidak langsung yang diterima juga belum memenuhi harapan pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan. Berdasarkan 3 (tiga) Sub Indikator pernyataan, 2 (dua) sub indikator pada pernyataan keikutsertaan Asuransi Kesehatan dan pemberian cuti, jawaban paling banyak adalah setuju namun dengan persentasi yang masih dibawah 50 %. Sedangkan untuk pernyataan jaminan hari tua/taspen sebesar 95,16 % jawaban responden sangat tidak setuju dan tidak setuju.
3. Kompensasi pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau belum sesuai harapan. Terutama pada sub indikator insentif dan jaminan hari tua/taspen. Hal ini dikarenakan status pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan masih pegawai honorer.

4. Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan merupakan jabatan fungsional yang berarti dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu sehingga tidak semua orang dapat menduduki jabatan ini. Sementara itu administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan beban kerja jabatan fungsional namun kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Apalagi untuk administrator *database* kependudukan dan operator sistem informasi administrasi kependudukan yang berstatus honorer gaji yang diterima dibawah Upah Minimum Regional (UMR).

5.2.2. Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kinerja

Kuesioner pada variabel kinerja terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dengan 12 item Pernyataan/Pertanyaan. Berikut ini tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
 Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kualitas Kerja

Kinerja	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
I. Kualitas Kerja					
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti	0,00 %	1,61 %	69,35 %	29,03 %	100,00 %
2. Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	0,00 %	6,45 %	54,84 %	38,71 %	100,00 %
3. Saya selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik	0,00 %	12,90 %	67,74 %	19,35 %	100,00 %
4. Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan organisasi/SOP	0,00 %	8,06 %	66,13 %	25,81 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pada indikator kualitas kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 69,35 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan telah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 54,84 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan telah rapi dalam menyelesaikan

pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

3. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 67,74 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan telah memahami pekerjaan yang diberikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.
4. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 66,13 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan organisasi/SOP dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Tabel 5.10
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kuantitas

Kinerja	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
II. Kuantitas					
1. Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah di bebaskan pada saya	0,00 %	14,52 %	61,29 %	24,19 %	100,00 %
2. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target awal	0,00 %	17,74 %	72,58 %	9,68 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pada indikator kuantitas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 61,29 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 72,58 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat mencapai target seluruh pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Tabel 5.11
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk
Ketepatan Waktu

Kinerja	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
III. Ketepatan Waktu					
1. saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu	0,00 %	12,90 %	69,35 %	17,74 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pada indikator ketepatan waktu. Adapun hasil jawaban responden terbanyak yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 69,35 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat menyelesaikan pekerjaan benar dan tepat waktu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Tabel 5.12
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Efektifitas

Kinerja	Persentase Jawaban Responden				TOTAL
	STS	TS	S	SS	
IV. Efektifitas					
1. Saya dapat memanfaatkan sumber daya/fasilitas yang diberikan organisasi untuk membantu saya bekerja	0,00 %	11,29 %	62,90 %	25,81 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pada indikator efektifitas. Adapun hasil jawaban responden terbanyak yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 62,90 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat memanfaatkan sumber daya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Tabel 5.13
Persentase Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja untuk Kemandirian

Kinerja	Persentase Jawaban Responden				
	STS	TS	S	SS	TOTAL
V. Kemandirian					
1. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,00 %	4,84 %	70,97 %	24,19 %	100,00 %
2. Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	0,00 %	22,58 %	48,39 %	29,03 %	100,00 %
3. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	0,00 %	12,90 %	67,74 %	19,35 %	100,00 %
4. Saya mencari solusi ketika saya menemukan permasalahan	0,00 %	9,68 %	70,97 %	19,35 %	100,00 %

Sumber: Hasil olahdata

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pada indikator kemandirian. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan pertama yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 70,97 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.
2. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan kedua yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 48,39 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat berinisiatif dalam bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

3. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan ketiga yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 67,74 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat bekerja tanpa pengawasan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

4. Jawaban responden terbanyak dari pernyataan keempat yaitu memilih setuju (S) dengan perolehan 70,94 %. Artinya Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dapat mencari solusi ketika menemukan permasalahan dalam bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

Kinerja pegawai yang diberikan pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau, berdasarkan pernyataan kuesioner yang diisi, terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2016:260) dengan 12 sub indikator pernyataan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan 12 sub indikator pernyataan, jawaban paling banyak setiap sub indikator adalah setuju (S). Dengan persentase tertinggi pada sub indikator Target sebesar 72,58 %, dan yang paling rendah adalah sub indikator inisiatif sebesar 48,39 %.

2. Tidak terdapat pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS), sedangkan untuk jawaban tidak setuju (TS) tertinggi persentasenya terdapat pada sub indikator inisiatif sebesar 22,58 %.
3. Dilihat dari hasil kuesioner pada variabel kinerja pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau sudah cukup baik. Terutama pada sub indikator target, namun pada sub indikator inisiatif masih rendah.

5.2.3. Uji Pendahuluan

5.2.3.1. Uji Validitas

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji validitas pada angket yang akan digunakan dalam pengambilan data. Uji pendahuluan akan dilakukan terhadap 20 orang responden yang akan diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen untuk variabel kompensasi (X) dengan 6 (enam) indikator pertanyaan/pernyataan terhadap 20 orang responden. Diperoleh hasil pengujian validitas dinyatakan valid untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan (tabel 5.1 lampiran). Terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan/pernyataan lebih besar dari 0,44 yang merupakan nilai r tabel. Sehingga semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja (Y) dengan 12 indikator pertanyaan/pernyataan diperoleh hasil pengujian validitas dinyatakan valid pada setiap butir pertanyaan/pernyataan (tabel 5.2 lampiran). Terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan/pernyataan lebih besar dari 0,44 yang merupakan nilai r tabel. Sehingga semua item tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

5.2.3.2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan pengukuran sekali saja dengan responden sebanyak 20 orang. Penulis menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan/pernyataan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan/pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas instrumen terhadap 18 butir pertanyaan/pernyataan, yang terdiri dari 6 (enam) butir dari variabel kompensasi (X) dan 12 butir dari variabel Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70 yang artinya instrument kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (tabel 5.3 lampiran).

5.2.4. Uji Asumsi Klasik

5.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat nilai residu terdistribusi secara normal atau sebaliknya. Dimana model regresi yang baik dan tepat merupakan regresi yang memiliki distribusi residu secara normal. Maka dari itu, normalitas tidak digunakan untuk setiap variabel yang ada pada penelitian tetapi digunakan untuk nilai residunya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Sminov* (Ghozali, 2011: 160).

Dasar pengambilan keputusan adalah Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal namun Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,098 yang artinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai residual berdistribusi normal (output One Sample Kolmogorov-Smirniv Test lampiran)

5.2.4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2013 : 265). Arti linier adalah hubungan seperti garis lurus.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode, pertama dengan membandingkan Nilai Signifikansi dengan 0,05 atau yang kedua dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pada Penelitian ini menggunakan cara pertama dengan kriteria Jika nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat namun Jika nilai Sig. deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji linieritas antara Kompensasi (X) dengan Kinerja (Y) dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$.

Tabel 5.14
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	822,169	12	68,514	6,890	,000
	Linearity	676,085	1	676,085	67,988	,000
	Deviation from Linearity	146,084	11	13,280	1,335	,234
	Within Groups	487,266	49	9,944		
	Total	1309,435	61			

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$ yaitu sebesar 0,234, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja.

5.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah Jika nilai Sig. 2 tailed $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas namun Jika nilai Sig. 2 tailed $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		x	Unstandardized Residual
Spearman's rho x	Correlation Coefficient	1,000	-,088
	Sig. (2-tailed)	.	,497
	N	62	62
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,088	1,000
	Sig. (2-tailed)	,497	.
	N	62	62

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. 2 tailed $> 0,05$ yaitu sebesar 0,497, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel kompensasi.

5.2.5. Analisis Data

Penelitian ini memiliki tujuan ingin mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menganalisis data. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Nilai t	Nilai Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	24,515	1,670		14,677	0,000
Kompensasi (X)	1,003	0,125	0,719	8,003	0,000

Sumber : hasil olahdata (Lampiran)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier sederhana diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,515 + (1,003)X + \varepsilon$$

Melihat persamaan analisis regresi sederhana diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 1,003. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel kinerja. Setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 1,003.

Pada analisis regresi linier selain untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dengan melakukan uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,719	0,516	0,508	3,24898

Sumber : hasil olahdata (Lampiran)

Berdasarkan tabel Hasil Uji Determinasi dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,516 atau 51,6 %. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 51,6 % dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompensasi sedangkan 48,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2.6. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus dicari kebenarannya dan memerlukan pembuktian dengan dukungan fakta-fakta yang diperoleh melalui survei.

Berdasarkan kerangka berfikir sebagaimana telah diuraikan bahwa kompensasi adalah unsur yang dapat membentuk dan mempengaruhi kinerja pegawai, maka ditentukan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau

Menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian adalah Tolak H_0 jika $\alpha >$ Nilai Signifikansi atau terima H_1 jika $\alpha <$ Nilai Signifikansi. Nilai Signifikansi dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 5.18
Output Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676,085	1	676,085	64,048	,000 ^b
	Residual	633,350	60	10,556		
	Total	1309,435	61			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan tabel output diatas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,000, yang artinya nilai $\alpha >$ Nilai Signifikansi. Dapat diputuskan H_0 ditolak Sehingga dapat disimpulkan Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja Administrator Database Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau.

5.3. Pembahasan

5.3.1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang melaksanakan pelayanan dalam urusan Administrasi Kependudukan. Agar kualitas pelayanan yang diberikan

kepada masyarakat baik, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota harus memperhatikan kinerja pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan imbalan/kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berkaitan dengan kompensasi, Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Samsudin (2006:187) mengemukakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi

yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, motivasi kerja, kerja pegawai bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi (Nasution, 2013: 6-7).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Provinsi Riau adalah instansi Pemerintah, dimana sistem kompensasi yang diberikan bagi pegawainya yang berstatus PNS adalah dengan sistem penggajian berdasarkan kepangkatan tanpa membedakan kinerja yang dilakukan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain gaji, pemerintah daerah setiap Kabupaten/Kota di Provinsi Riau juga memberikan tunjangan insentif, dimana tunjangan ini diberikan berdasarkan dengan beban kerja atau grade. Sedangkan pegawai yang berstatus honorer sistem penggajian berdasarkan masa kerja, jabatan dan ada yang disamaratakan penggajiannya tergantung kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dengan pengaruh sebesar 51,6 %, sedangkan 48,4 % lainnya dipengaruhi faktor lain. Hasil persamaan regresi linier, diperoleh nilai koefisien variabel kompensasi pegawai sebesar 1,003. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 1,003.

Pada penelitian ini, responden yang diteliti adalah pegawai Administrator *database* kependudukan dan operator SIAK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau yang berstatus honorer, namun mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama dengan pegawai Administrator *database* kependudukan dan operator SIAK yang berstatus PNS. Sementara kompensasi yang diterima jauh berbeda. Hal ini tentunya menjadi perhatian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau, mengingat kompensasi memberikan pengaruh 51,6 % terhadap kinerja pegawai. Sementara 48,4 persen dipengaruhi oleh faktor diluar kompensasi.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau belum sesuai harapan. Terutama pada sub indikator insentif dan jaminan hari tua/taspen. Hal ini dikarenakan status pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan masih pegawai honorer.
2. Kinerja pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau sudah cukup baik. Terutama pada sub indikator target, namun pada sub indikator inisiatif masih rendah.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 51,6 %, sedangkan 48,4 % lainnya dipengaruhi faktor lain diluar kompensasi. Dengan nilai koefisien hasil persamaan regresi linier variabel kompensasi pegawai sebesar 1,003. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 1,003.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap hasil pembahasan, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota se Provinsi Riau agar memperhatikan kompensasi pegawai Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang berstatus honorer, terutama pada sub indikator insentif dan jaminan hari tua/taspen.
2. Untuk variabel sub indikator insentif dapat dibayarkan seperti uang lembur dan jaminan hari tua/taspen diikutsertakan dalam asuransi jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Mengusulkan pengangkatan Administrator *Database* Kependudukan dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan menjadi PNS.
4. Mengusulkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota menjadi Instansi Vertikal agar kompensasi yang diterima setiap daerah sama dikarenakan urusan pekerjaan yang dilakukan setiap daerah juga sama.

Tabel 4.3

KONDISI PERANGKAT SIAK PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA SE PROVINSI RIAU

NO	KABUPATEN	SERVER					PC CLIENT					KAMERA DIGITAL					TRIPOD					UPS SERVER					UPS CLIENT					IRIS SCANNER					FINGGER PRINT					PERANGKAT JARINGAN				
		KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1	Kampar			3			16																	2																		2				
2	Indragiri Hulu																																													
3	Bengkalis					9	24	4	3			4					3					1					1				2					2						9				
4	Indragiri Hilir																																													
5	Pelalawan	5	2	1																																										
6	Rokan Hulu	1					26	2	8																																					
7	Rokan Hilir	1					10	1	5													1						15														1				
8	Siak	1					12	1	3													2									2						2					1				
9	Kuantan Singingi	5	5	3		3	10	10	6	3	5	2	19	3	26							3					1			26		3	10	10	6	3	10	16	3	12						3
10	Kepulauan Meranti																																													
11	Pekanbaru																																													
12	Dumai	2					23																																							

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan pencatatan Sipil Provinsi Riau

KETERANGAN

- Kolom 3 s/d Kolom 52 diisi dengan angka (jumlah unit)

- KB : KONDISI BAIK
- R1 : RUSAK RINGAN
- R2 : RUSAK BERAT
- H : HILANG
- TT : TIDAK TERSEDIA

Tabel 4.4
KONDISI PERANGKAT KTP-EL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN/KOTA SE PROVINSI RIAU

NO	KABUPATEN	AC					ADAPTOR KAMERA					KAMERA					CARD READER					FP SCANNER					HD EXTERNAL					IRIS EXTERNAL					KAIN LATAR					MONITOR									
		KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47					
1	Kampar	2		21			3					15		5	24		16		8	20		15			24		2	1		19		15		5	24		13		33			15		5	24						
2	Indragiri Hulu	14					9	2		5		9	2		5		2					10		5						16		16		14					28			20	10	13							
3	Bengkalis	19					3					2		2			2		1													3					2		7												
4	Indragiri Hilir																																																		
5	Pelalawan	5		11			12					12		1	1		2		12			12							12			11		1			12														
6	Rokan Hulu	8	5	19			5		10	1		19		9	5		26		7	1		18		14	1		10		6	1		23		9	2		13					8	1	7	1						
7	Rokan Hilir	2		1			2					2					6					2					1					2					2														
8	Siak	5		11			12		10	1		8	2		5		2		1			10		13	1																										
9	Kuantan Singingi																																																		
10	Kepulauan Meranti																																																		
11	Pekanbaru																																																		
12	Dumai	1					2		10			2		10			2		10			2		10			2					4		8			2														

NO	KABUPATEN	PC CLIENT					SCANNER HP					SERVER					SIGNATUR PAD					STAVOLT					TRIPOD					UPS SERVER					UPS CLIENT					PERANGKAT JARINGAN				
		KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT	KB	R1	R2	H	TT					
1	2	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
1	Kampar	14		14			1		3			6		13	3		15		5	24		15		5	24		15		5	24				47			21		10	15		1				
2	Indragiri Hulu	14		14								15					15		14								15		14					15					28							
3	Bengkalis	1	1	5								3					4		3								3					2										2				
4	Indragiri Hilir																																													
5	Pelalawan	10		2					12			1					12									12			12					3			11		1			2				
6	Rokan Hulu	17	2	11	3		11		4	1		8	1	7	1		21		12	1		8		8		27		6	1		5	9	3		8		24	2		17						
7	Rokan Hilir	1		1								1					2									2								1					2			1				
8	Siak	14		14			1		3			6					4		10	1		2					1		5	2		2		1			5		1			3				
9	Kuantan Singingi																																													
10	Kepulauan Meranti																																													
11	Pekanbaru																																													
12	Dumai	4		8			2					2		4			3		9			2		10			3		9					1			2		10							

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan pencatatan Sipil Provinsi Riau

KETERANGAN

- Kolom 3 s/d Kolom 96 diisi dengan angka (jumlah unit)

- KB : KONDISI BAIK
- R1 : RUSAK RINGAN
- R2 : RUSAK BERAT
- H : HILANG
- TT : TIDAK TERSEDIA

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apriani, Wiwin; Arifin, Jauhar; Jamaludin, 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. *JAPB : Volume 3 Nomor 2*, 2020
- Dasgupta, Pooja Roy. 2013. Volatility of Workload on Employee Performance and Significance of Motivation: IT Sector. *Science Journal of Business and Management*. 1(1):1-7
- Dwinati, Baiq Nurmalisa; Surati; Furkan, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram), *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol. 8, 86-100
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fithriana, Noora; Adi, Agung Nugroho. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* Vol. 8 No. 2, 2020: 1-8
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 20. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit-iono Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan. Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan. Melayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Harpis, Muhammad & Bahri, Syaiful, 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No.1, Maret 2020: 13 -27
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Ivancevich. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Juliningrum, Emmy & Sudiro, Achmad. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11. No.4, 2013: 665-675
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkuprawira.S dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyatiningsih, Endang: 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Muslimin, Ichwanul, 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. Vol. 6. No.2. Oktober 2020: p-ISSN: 2442-9511 e-ISSN: 2656-5862
- Nasution, Wendi Amsuri. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan, *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.20. No.2 Hal. 1-11
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.6, 2017: 3370-3397
- Riva'i, Veithzal. dan Sagala, EJ. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riva'i, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusrilah, Sri. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of management Review*. Vol 2 No.2, 2018:219-222
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah*. Bandung : Fokus Media.
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Singh, BD. 2010. *Performance Management System: A Holistic Approach*. New Delhi: Excel Books
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitas Kualitas dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitas Kualitas dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutardjo, Anggit. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, 1(2): 1-18
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2. No 3, November 2008. Hal 175-194
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam.Jakarta: Pranada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat

- Wulansari. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2): 163-171
- Wuryanto, Danu Adi., dan Suharnomo. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press). *Diponegoro Business Review*, 1(1): 1-12
- Yusuf, Rahmar Karyadi; Sjarlis, Sylvia; Rahim, Deddy Rahwandi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol 1 Nomor 2 Desember 2020: 219-232
- Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau

