

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KECAMATAN TANIMBAR SELATAN
KEBUPATEN KAPULAUAN TANIMBAR**

Kamilus Samponu¹, Mihel Tuatfaru², Andreas j. Watkaat³
kamilussamponu07@gmail.com¹, miheltuafaru@gmail.com², andreaswatkaat@gmail.com³

Program Studi Manajemen
Universitas Lelemuku Saumlaki

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan oleh peneliti karena dalam mengolah data penelitian yang akan menggunakan perhitungan statistik yang benar dan akan menampilkan hasil dalam bentuk angka. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar, yang berjumlah 84 pegawai untuk populasi dan untuk sampelnya berjumlah 46 pegawai. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, skala ini digunakan untuk memberikan nilai pada setiap pertanyaan dan pernyataan yang diberikan. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar r hitung dan r tabel, agar data tersebut dikatakan valid maka r hitung $>$ r tabel dan uji reliabilitas digunakan untuk menghasilkan data yang reliabel, suatu data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $>$ 0,60, maka data tersebut reliabel untuk dapat diuji. Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih baik. Untuk teknik analisis data, peneliti menggunakan regresi linear sederhana dengan $Y = a + bx$. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t hitung = 3,417 yang artinya t hitung $>$ t tabel ($3,417 > 2,021$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis (H_1) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Kata kunci: Kompensasi, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pada semua organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang industri ataupun penyedia jasa pasti ingin para pegawainya berkompeten di bidang mereka masing-masing. Yang mana sumber daya manusia itu adalah semua pegawai yang berkeja di sebuah perusahaan agar bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap pegawai yang memiliki skil yang baik akan sangat diperlukan untuk mengelolah dan mengatur semua pekerjaan yang dimilikinya untuk menghasilkan suatu produk atau jasa yang baik pada pelanggan dan kepercayaan bagi perusahaan. Karena salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan adalah faktor manusianya.

Perkembangan ekonomi dewasa ini semakin mengarah pada persaingan ketat khususnya untuk perusahaan jasa. Oleh karena itu, keadaan ini akan mengakibatkan setiap kali harus selalu mengikuti perubahan politik, ekonomi, sosial dan budaya. Selain itu, perusahaan harus mengikuti pola perilaku pesaing dalam menjalankan bisnisnya.(Malindar, B. (2022). Setiap organisasi atau perusahaan adalah salah satu tempat berkumpulnya sumber daya manusia. Pegawai yang ingin bekerja mencari uang agar memnuhi kebutuhan mereka dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka itu perusahaan harus mampu menyediakan pegawai yang produktif dan loyal terhadap perusahaan yang mana, para pegawai akan memberikan hasil yang baik serta kontribusi untuk organisasi. Hal ini dapat dilihat pada sumbangan dari para pegawai yang memberikan pikiran dan tenaga agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu organisasi harus mampu memotivasi setiap pegawainya, agar para pegawai dapat bekerja dengan baik serta memiliki prestasi kerja yang pulah. Dengan adanya semua program-program yang di buat oleh perusahaan, salah satunya adalah kompensasi, program satu ini sangat mempengaruhi prestasi kerja. Karena kompensasi menjadi hal yang penting untuk organisasi, karena pegawai telah memberikan kontribusinya dalam pekerjaan.

Pada saat ini salah satu perusahaan daerah yang menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi semua pegawainya. Telah mengalami penurunan pada prestasi kerja dari para pegawai. Fenomena tersebut yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Yang mana perusahaan ini bergerak di bidang jasa penyedia air bersih dan berkualitas. Setiap pegawai yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar, pasti ingin mendapatkan tunjangan langsung dan tidak langsung dengan adil, melaluhu sistem kompensasi yang adil, karena itu merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja dan bisa memberikan peningkatan yang signifikan pada prestasi kerja mereka. Kompensasi sendiri merupakan suatu hal yang diberikan oleh perusahaan atas jasa dan kontribusi pegawai untuk perusahaan, seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan dan asuransi. Menurut Marwansyah (2019). Kompensasi adalah mengacu pada balas jasa secara langsung, dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada para pegawai sebagai imbalan balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga bisa untuk memotivasi para pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Pereusahaan penyedia dan pengelolah air minum bersih dan sehat, untuk keperluan dan kebutuhan masyarakat akan air bersih untuk mendorong kesejahteraan rakyat, yang mencakup aspek sosial, ekonomi dan kesehatan. Agar apa yang di butuhkan oleh masyarakat bisa di suplai oleh perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk itu, perlu diadakhannya suatu system

yang dapat mendorong atau memotivasi semua pegawai, untuk bisa melaksanakan semua pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, supaya bisa menghasilkan prestasi yang baik kepada mereka, yaitu dengan adanya system kompensasi yang adil. System kompensasi yang sifatnya berdasarkan proposional dan prograssif yang mana harus sesuai dengan jenjang karir dari para pegawai, adanya system kompensasi agar bisa memicu kinerja dari para pegawai untuk bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pada tingkat kemampuan yang dimiliki dari masing-masing pegawai, untuk bisa mendorong para pegawai agar mencapai prestasi yang maksimal lewat pemberian kompensasi untuk bisa memotivasi semua pegawai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kecamatan Tanimbar Selatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Perusahaan ini bergerak di bagian jasa penyediaan air bersih dan sehat siap digunakan untuk keperluan semua masyarakat. Bukan saja itu perusahaan ini juga menyediakan pelayanan pemasangan instalasi pipa air di setiap rumah-rumah warga dan memperbaiki instalasi pipa air yang gangguan atau rusak. Semua hal itu dikuhsuskan untuk masyarakat yang menggunakan air dari PDAM. Dalam hal lain pulah, perusahaan harus mampu memberikan perhatian khusus untuk para pegawai, mengingat bahwa kebutuhan dan keperluan dari seorang pegawai yang mana, hal tersebut bisa saja akan berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Pada penelitian kali ini peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kecamatan Tanimbar Selatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Berdasarkan pra survey diawal, peneliti mendapatkan para pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan seperti, tidak disiplin, sering terlambat masuk kantor dan sering menundah-nundah pekerjaan yang di berikan, hal tersebut akan sangat mempengaruhi penurunan pada prestasi mereka. Bukan saja itu dalam perusahaan terjadi penurunan pula pada prestasi kerja pegawai. Yang mana hal ini terjadi karena para pegawai tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan. Untuk itu agar prestasi kerja dari para pegawai meningkat maka pihak perusahaan harus bisa untuk memastikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja, agar mereka dapat merasa puas dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017). Kompensasi adalah pendapatan atau imbalan dari seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, biasanya berbentuk barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Menurut (Setyowati, et al., 2021). Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang dikasih untuk karyawan atas kontribusi atau pekerjaannya dengan baik dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Michael Armstrong dalam Arifin, (2019). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Sastrohadirwiryo (2021), kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan karena telah memberikan kontribusi atas kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:93), kompensasi adalah sebuah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk seorang karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut. perusahaan akan memberikan kompensasi jika seorang karyawan tersebut, dapat berkontribusi untuk perusahaan, karena manajemen perusahaan akan melakukan evaluasi untuk melihat apakah karyawan itu layak dan pantas menerima kompensasi yang setarah

dengan kontribusinya atau tidak. Menurut sugiyono (2017), kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh para karyawan dari perusahaan, karena mereka bekerja dengan baik dan mereka juga berdedikasi terhadap perusahaan. kompensasi juga menjadi hal yang penting untuk perusahaan, karena kompensasi merupakan juga sebagai salah satu elemen agar dapat memotivasi para karyawan untuk tetap berada dalam lingkungan perusahaan, untuk terus bersama perusahaan.

Menurut muda (2018), mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diharapkan oleh seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Kompensasi juga dapat menarik minat seseorang untuk masuk ke perusahaan tersebut, karena di dalam kompensasi terdapat indikator-indikator yang dapat membuat seseorang untuk masuk ke perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2018: 239), kompensasi adalah segala sesuatu berupa imbalan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balas jasa mereka untuk perusahaan dan juga salah satu cara perusahaan untuk menghargai kinerja dari para karyawan. Menurut Flippo (2018). Kompensasi adalah mengacu pada semua imbalan yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai bentuk pengganti pekerjaan dan kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dalam hal ini mencakup berbagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji, tunjangan kesehatan, bonus, fasilitas, penghargaan dan manfaat lainnya.

Menurut Melayu H. Hasibuan (2017:105), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

1. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Kemampuan dan kesiediaan perusahaan adalah bagaimana pihak perusahaan mampu, membayar dan membuat system kompensasi yang benar dan adil untuk membayar para pegawai. Persediaan kompensasi harus benar-benar maksimal, di karenakan jika kompensasi tidak sesuai maka, akan terjadi penurunan kinerja.
2. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Serikat buruh adalah suatu keadaan diaman, para pegawai yang bekerja akan menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan prestasi mereka dalam perusahaan. Jika serikat buruh tidak memberikan kontribusi maka kompensasi yang diberikan juga akan sedikit atau turun.
3. Produktivitas Kerja Karyawan
Produktivitas kerja karyawan adalah bagian yang tidak bisa terpisahkan oleh kontribusi dan hasil kerja yang baik maka kompensasi juga akan besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
4. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres
Pemerintah Indonesia dan pemerintah daerah telah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa atau kompensasi bagi pegawai yang bekerja di dalam sebuah perusahaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah salah satu bentuk program yang di buat perusahaan agar bisa mengukur setiap karyawan yang memiliki prestasi dan tidak memiliki prestasi kerja. Peran prestasi kerja sebagai program yang dapat mengukur berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan skil yang di miliki seorang karyawan. Prestasi juga bisa membuat para karyawan mengetahui prestasi yang mereka miliki dan hasil kerja yang mereka kerjakan, yang mana hal tersebut dinilai oleh atasan. Prestasi yang benar atau adil dapat memotivasi

para karyawan untuk menunjang karir mereka untuk dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan agar tujuan dan strategi perusahaan bisa tercapai. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan motivasi yang baik untuk para karyawan agar prestasi kerja mereka lebih baik di masa mendatang. Menurut sugiyono (2020), kompensasi adalah sesuatu yang akan didapatkan oleh seorang karyawan, berupa uang, fasilitas, jaminan sosial dan barang lainnya yang dapat memberikan dampak yang baik untuk karyawan dalam bekerja. Kompensasi akan diberikan kepada karyawan jika mereka bekerja dengan baik dan dapat meraih prestasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan juga harus untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dengan kompensasi yang diberikan, agar kompensasi dapat termotivasi maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dan prestasi kerja untuk dapat mengambil keputusan yang akan berdampak pada masa depan perusahaan maupun masa depan karyawan.

Menurut Handoko (2019), prestasi kerja adalah suatu proses melalui pemantauan atau evaluasi untuk melihat prestasi dari semua pegawai apakah terjadi peningkatan ataupun penurunan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Kegiatan ini memperbaiki keputusan dari pihak manajemen dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Ada beberapa alasan mengapa perlu melihat prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang kompensasi yang akan diberikan.
2. Prestasi menyediakan kesempatan untuk bersama-sama melihat apakah terjadi perilaku yang terkesan baik dalam pekerjaan baik atau tidak antara atasan dan pegawai.
3. Proses prestasi ini memungkinkan antara atasan dan pegawai untuk bekerja sama dalam meningkatkan prestasi kerja dari masing-masing pegawai.

Pada sebuah perusahaan atau organisasi yang menerapkan program evaluasi pada prestasi kerja untuk setiap pegawai, maka program tersebut tidak mudah untuk dijalankan oleh sebuah perusahaan. Ada banyak faktor yang akan mempengaruhi proses berjalannya evaluasi pada prestasi kerja, faktor tersebut bisa dari internal maupun eksternal. Seorang pimpinan atau atasan yang akan melaksanakan pemantauan atau evaluasi pada pegawai harus adil dan jujur untuk mereka yang benar-benar bekerja dengan baik dan loyal untuk perusahaan, agar proses tersebut tidak mengakibatkan bias dalam proses pemantauan. Bila acuan yang di pergunakan bersifat kualitatif, maka akan menghasilkan kuantitatif. Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat empat faktor dalam melakukan pemantauan prestasi kerja, yang secara umum terjadi bias, sebagai berikut:

1. Bias Kognitif.
Bias kognitif akan terjadi ketika kesan pertama dari orang yang melakukan tugas untuk melihat prestasi pada pegawai tentu pasti bisa mempengaruhi proses tersebut. perusahaan akan memberikan kompensasi kepada mereka yang tidak bekerja dengan baik dan mengandalkan orang lain untuk dapat membantu mereka dalam pekerjaannya. Jika tidak bias maka kompensasi juga akan sangat kecil, hal itu akan berdampak pula pada kinerja dan prestasi kerja mereka.
2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat.
Di dalam perusahaan ada orang-orang yang melakukan pemantauan terkadang tidak menyukai untuk memberikan penilaian kepada pegawai yang secara efektif atau rajin dan bisa untuk bekerja dengan baik. Sehingga penilaian prestasi kerja terkadang seorang atau divisi yang membuatnya akan berpusat pada bias tetapi tidak melihat yang benar-benar rajin dalam bekerja.
3. Bias Terlalu Lunak

Kesalahan dalam hal pemberian penilaian sangat lunak, disebabkan kecenderungan pihak yang memberi nilai dengan mudah dan baik tanpa harus mempertimbangkan kinerja dan data yang dilakukan dalam evaluasi prestasi kerja. Karyawan harus bisa untuk tidak terlalu lunak atau dalam katalain, tidak terlalu bekerja keras dalam pekerjaan mereka.

4. Prasangka Pribadi.

Faktor yang terbentuk dalam merasakan dekat secara pribadi dengan pegawai tersebut, maka penilaian juga akan terdampak karena hal itu bisa mempengaruhi dalam melakukan penilaian nanti. Karyawan harus memiliki kepribadian yang baik untuk menjaga keharmonisan atau kedamaian dalam lingkungan perusahaan, dengan demikian maka kompensasi juga akan semakin baik untuk karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model atau gambaran secara sistematis tentang teori yang dipakai dalam bentuk konseptual yang secara sistematis menjelaskan bagaimana pengaruh atau hubungan antar variable dan berbagai faktor yang telah diidentivikasi sebagai suatu fenomena yang penting untuk dijadikan bahan penelitian. seperti terlihat pada gambar dibawah ini, Sugiyono (2017:91).



METODE PENELITIAN

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sendiri dipilih karena dalam mengelolah data penelitian yang akan menggunakan perhitungan statistik yang benar dan akan menampilkan hasil dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif juga bisa berperan sabagai sesuatu yang akan dapat membantu seorang peneliti untuk menguji pangaruh atau hubungan pada suatu variabel penelitian. Desain pada penelitian ini menggunakan desain kausalitas untuk mengukur pengaruh dan hubungan antar satu variable dengan variable lainnya. Pada penelitian ini desain kausalitas digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat, agar dapat melihat apakah hipotesis tersebut benar atau salah.

Teknik Analisa Data

Adapun metode analisi yang digunakan untuk membahas dalam penulisan ini adalah metode regresi linear sederhana, dimana metode ini merupakan alat analisis bersifat kuantitatif yang dapat dipergunakan untuk membuktikan hipotesis.

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

X = kompensasi

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan sebuah teknik yang mana, hal ini digunakan untuk uji asumsi yang ada, berdasarkan sampel penelitian.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r}$$

Dimana :
 n = Jumlah responden
 r = Koefesien korelasi
 R² = Koefesien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan olah data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas adalah untuk mengukur validnya suatu kuisisioner. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang telah diberikan, hal itu dapat diukur dengan:

1. Nilai r. Jika r hitung > r table = butir pertanyaan valid
2. Jika r hitung < r table = butir pertanyaan tidak valid

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Keterangan
kompensasi (X)	Item 1	0.420	0,297	0.004	Valid
	Item 2	0.617	0,297	0.000	Valid
	Item 3	0.414	0,297	0.004	Valid
	Item 4	0.779	0,297	0.000	Valid
	Item 5	0.616	0,297	0.000	Valid
	Item 6	0.779	0,297	0.000	Valid
	Item 7	0.496	0,297	0.000	Valid
	Item 8	0.679	0,297	0.000	Valid
prestasi Kerja (Y)	Item 1	0.695	0,297	0.000	Valid
	Item 2	0.540	0,297	0.000	Valid
	Item 3	0.557	0,297	0.000	Valid
	Item 4	0.509	0,297	0.000	Valid
	Item 5	0.453	0,297	0.002	Valid
	Item 6	0.691	0,297	0.000	Valid
	Item 7	0.415	0,297	0.004	Valid
	Item 8	0.442	0,297	0.002	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai r hitung > 0,297 dan nilai sig 2-tailed < 0,05. Suatu data dikatakan valid apabila r hitung > r tabel atau nilai sig 2-tailed < 0,05. Berdasarkan tabel df, diperoleh nilai r tabel untuk sampel pada penelitian ini dengan α = 0,05,

yaitu sebesar 0,297 yang berarti semua instrumen yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui ukuran dari suatu pertanyaan tersebut apakah reliable atau tidak. Dengan adanya hasil ini, maka akan ditentukan pertanyaan tersebut dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan itu butir pertanyaan dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar/ Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X)	0,638	>0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,643		Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah > 0,60. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi dan prestasi kerja > 0,60. Sehingga dapat diartikan kuesioner yang berisi semua instrumen bersifat reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Dengan hasil olah data yang menggunakan dalam uji regresi linear sederhana, digunakan agar dapat mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel, sebagai berikut:

**Tabel 4.8
 Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.431	4.103		4.735	0.000
	Kompensasi	0.430	.126	.458	3.417	0.001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil koefisien regresi (B) diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bx$

$$\text{Dimaana : } Y = 19,431 + 0,430X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,431. hasil tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X) mengalami kenaikan nilai maupun tidak, maka nilai konstanta variabel prestasi kerja (Y) sebesar 19.431.
2. Nilai koefisien variabel kompensasi (X) sebesar 0,430. hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap 1 poin nilai yang naik dari variabel kompensasi, maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0,430 atau 43,0%

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban praduga melalui rumusan masalah yang dibuat. dengan digunakan adalah uji t, berikut berikut:

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah untuk melihat tingkat signifikan dari setiap variabel yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel Y. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.431	4.103		4.735	0.000
	Kompensasi	0.430	.126	.458	3.417	0.001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, dapat ditarik kesimpulannya untuk mencari nilai T_{tabel} pada tariff signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $db_{Res} = n-2 = 46-2 = 44$; sedangkan $db_{Res} = 1$ sebagai pembilang dan angka 44 sebagai penyebut. Nilai T_{tabel} diperoleh dengan bantuan tabel distribusi 5%, dengan T_{tabel} 2,021.

Kesimpulannya nilai sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,417 > 2,021$, artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji R Square dilakukan untuk mengukur variabel dependen. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat apakah R^2 dapat menjelaskan pengaruh pada variabel. Adapun hasil koefisien determinasi berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.192	1.476

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,192 Nilai Adjusted R square menunjukkan bahwa 19,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja pada pegawai.

Pembahasan Variabel

Berdasarkan pada hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti. Dengan menggunakan rumus dan SPSS, untuk mendapat hasil perhitungan yang baik, dan benar. Peneliti akan menjelaskan pembahsan ini dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Maka dengan itu,

pembahasan yang akan peneliti membahasnya sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.417$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.417 > 2,021$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis (H_1) menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kecamatan Tanimbar Selatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Dengan adanya hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti melalui perhitungan dan menganalisis data, yang didapatkan untuk dijadikan sebagai hasil akhir dari penelitian ini. Hasil ini juga dapat menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Kompensasi juga menjadi salah satu peran yang penting juga dalam aspek pekerjaan, yang mana aspek tersebut terdapat di dalam indikator kompensasi yaitu gaji. Gaji juga dapat dikata sebagai suatu pemberian berupa uang untuk upah yang diberikan karena telah bekerja dengan baik dan telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja akan meningkat apa bila kompensasi yang adil dan transparan, maka pegawai akan merasakan motivasi dari perusahaan kepada mereka.

Kompensasi bisa dikatakan sebagai suatu bentuk motivasi, jika dikaitkan dengan indikator seperti bonus dan insentif, maka dapat dikatakan sebagai sesuatu yang akan didapatkan seorang pegawai, karena mereka bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan untuk gaji, tunjangan dan asuransi indikator tersebut akan didapatkan oleh pegawai, walaupun tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Kompensasi bisa dikatakan sebagai salah satu elemen dalam suatu perusahaan. Karena kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017), menjelaskan tujuan dari kompensasi adalah untuk memberikan motivasi kepada para pegawai, agar mereka terus loyal bekerja untuk terus mendapatkan prestasi yang baik. Dengan adanya kompensasi yang adil dan transparan, maka tujuan perusahaan juga akan tercapai karena perusahaan sudah memberikan kompensasi yang adil untuk semua pegawai. Maka itu tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik pula. Kompensasi juga menjadi salah satu cara agar para pegawai dapat bertahan dalam perusahaan, karena kompensasi bisa membuat hubungan pegawai dan atasan lebih baik lagi.

Dalam meningkatkan prestasi kerja dari para pegawai maka perusahaan harus melakukan suatu motivasi kepada para pegawai, karena motivasi dapat mendorong mereka untuk terus berprestasi. Motivasi yang dimaksudkan adalah pemberian kompensasi kepada para pegawai, kompensasi yang diberikan juga harus adil dan layak, yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang mereka rahi. Dalam hal ini pemberian kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, asuransi dan tunjangan. Semua indikator tersebut harus dapat berjalan selaras dengan kinerja dan prestasi dari pegawai, karena tujuan yang direncanakan tidak dapat tercapai jika, para pegawai tidak loyal dalam bekerja. Maka itu perusahaan harus bisa untuk memenuhi semua indikator tersebut agar pegawai termotivasi untuk terus loyal dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Kesimpulan

Dengan adanya hasil pengujian hipotesis dan hasil pembahasan yang telah didapatkan oleh peneliti, maka selanjutnya peneliti akan menarik kesimpulan dari uraian yang diatas. Untuk itu ada beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan di bahwa ini :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Tanimbar, Artinya H0 di tolak dan H1 diterima.

Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada para pegawai sesuai dengan aturan, prestasi yang dimiliki dan kontribusi mereka untuk perusahaan, maka hal tersebut dengan sendirinya akan dapat berdampak langsung pada peningkatan produktifitas, prestasi pegawai dan memotifasi pegawai, untuk terus meningkatkan prestasi kerja dalam bidang mereka masing-masing.

2. Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar, maka dapat meningkatkan :
 - a) Kerjasama antar pegawai yang baik dalam tim atau devisi, untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada mereka.
 - b) Tanggung jawab dari setiap pegawai yang mendapatkan tugas atau mandat yang diberikan pimpinan kepada mereka untuk bertanggung jawab dalam segala pekerjaannya masing-masing.
 - c) Dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam berdisiplin sesama pegawai yang ada untuk selalu bersikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
 - d) Dengan adanya kepemimpinan yang naik maka dapat menghasilkan pegawai atau bawahan yang bisa unuk memimpin tim atau devisinya agar ke arah yang lebih baik dan dapat mendorong pegawai untuk terus bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Saran

Adapun saran yang akan berikan oleh peneliti untuk Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Tanimbar adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka itu peneliti mengharapkan agar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan daerah air minum kabupaten kepulauan tanimbar, kepada para pegawainya harus dapat mendorong pegawai agar mereka selalu berprestasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Dalam memberikan kompensasi atau imbalan balas jasa kepada para pegawai , maka pihak perusahaan harus melihat secara objektif dan juga harus melakukan evaluasi untuk setiap pegawai yang memiliki prestasi yang baik.
3. Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan kepada peneliti yang lain, untuk dapat membuat penelitian dengan menggunakan variabel lain, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dan yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.
4. Dengan adanya penelitian ini maka, diharapkan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar, agar dapat mengetahui bagaimana kompensasi yang di berikan oleh PDAM KKT harus adil, artinya adil untuk para pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Pihak PDAM KKT juga harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan dapat memberikan motivasi untuk para pegawai, agar terus bekerja dengan baik untuk dapat meningkatkan prestasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu press.
- Akbar Purnomo Setiady dan Usman Husaini. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Akbar Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2019. *Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Flippo, Edwin B (2018) *Personal Manajemen (manajemenpersonalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan R. Supomo
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta, 2019.
- Malindar, B. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pt. Mandala Multi Finance Saumlaki Kabupaten Kepulauan Tanimbar*.
- Muda R. 2018. *Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol 05, No. 03 : 4-10.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R & Rukmana, A. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setyowati, R. D. E., Sos, S., & Yani Antariksa, S. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.