

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

**NITA OKTAVIA
17111024310286**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, POLITIK, HUKUM, DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PROPOSAL
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

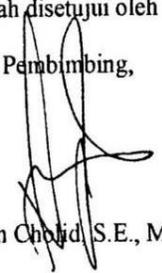
Oleh :

**Nita Oktavia
17111024310286**

Samarinda, 26 Maret 2020

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,


Idham Cholid, S.E., MM.

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

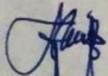
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nita Oktavia
NIM : 17111024310286
Program Studi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 8 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : 1. Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut, M.Si

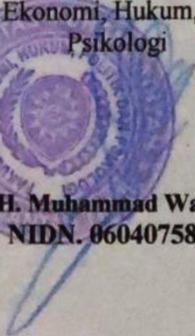

(_____)

Penguji II : 2. Idham Cholid, SE, MM

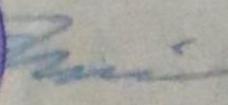

(_____)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik, dan
Psikologi


(Prof. Dr. H. Muhammad Wahyudin, M.S.)
NIDN. 0604075802

Ketua
Program Studi Manajemen


(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.)
NIDN. 0620107210

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Nita Oktavia

NIM : 17111024310286

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Email : nitaoktavia35@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 26 Maret 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Nita Oktavia

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

***EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
EAST KALIMANTAN PROVINCIAL PLANTATION OFFICE***

Nita Oktavia¹

Idham Cholid, S.E., MM²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda¹

email: Nitaoktavia35@gmail.com¹.

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda²

email: ic356@umkt.ac.id².

ABSTRAK

Kompensasi merupakan tujuan setiap pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur baik Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Honorar dengan jumlah populasi 123 orang. Pengambilan sampel menggunakan penyebaran kuisioner dengan teknik simple random sampling yaitu mengambil sampel secara acak. Sehingga data penelitian yang diperoleh untuk dibagikan kuisioner adalah 94 responden. Variabel yang digunakan adalah variabel independen yaitu kompensasi (X), dan variabel dependen kepuasan kerja (Y). Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validasi, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, dan terakhir pengujian hipotesis. Hasil dari data tersebut diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows versi 25.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kompensasi, dan Pegawai

ABSTRACT

Compensation is the goal of every employee to fulfill their daily needs. This research was conducted to determine the effect of compensation on job satisfaction of East Kalimantan Provincial Plantation Office employees. The population in this study were all East Kalimantan Provincial Plantation Service employees, both Civil Servants and Honorary Employees with a total population of 123 people. Sampling using the distribution of questionnaires with simple random sampling technique that is taking samples randomly. So the research data obtained for questionnaire distribution were 94 respondents. The variables used are independent variables namely compensation (X), and the dependent variable job satisfaction (Y). Data analysis was performed by conducting validation tests, reliability tests, simple linear regression, and finally hypothesis testing. The results of the data are processed using SPSS application for Windows version 25.

Keywords: Compensation, Employees, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan sesuatu hal yang tak dapat lepas dari kehidupan manusia, misalnya saja Indonesia, merupakan salah satu negara besar dengan penduduk yang sangat besar juga. Di Indonesia sendiri dengan tingkat populasi penduduk yang sangat tinggi dan menempati urutan 4 Negara tertinggi dari jumlah populasi yaitu sekitar 268 juta penduduk jiwa. Dari data populasi tersebut setidaknya hampir setengah penduduk Indonesia atau setidaknya ada 136 juta jiwa berada dalam lingkup dunia kerja.

Didalam dunia kerja sendiri terdapat beberapa faktor pendukung dalam menciptakan kenyamanan maupun sebaliknya pada sebuah pekerjaan, salah satunya ialah kompensasi. Menurut Danang Sunyoto (2012) kompensasi sendiri ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Oleh karenanya kompensasi memiliki peranan penting dalam sebuah pekerjaan.

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang bisa dikatakan wajib dilakukan oleh setiap orang demi menjalani kelangsungan hidupnya atau untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya. Pekerjaan itu sendiri memiliki peranan besar didalam kehidupan manusia, maka dari itu sangatlah penting dan mungkin menjadi wajib jika kita memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan terciptanya proses ataupun hasil didalam sebuah aktifitas pekerjaan.

Aktifitas kerja pada dasarnya akan berjalan dengan baik ketika kompensasi yang terdapat dalam instansi maupun instansi tersebut memiliki fasilitas yang memadai atau mendukung di dalam kita bekerja. Hampir dari seluruh instansi ataupun instansi sangat memperhatikan kompensasi yang baik bagi pegawai atau pegawainya dalam sebuah pekerjaan dan diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan.

Hasil kerja yang maksimal juga tak lepas dari sumber daya manusia serta kompensasi yang nyaman. Adapun manusia tersebut memiliki tingkat kenyamanan yg berbeda pula dan manusia pada umumnya akan selalu ingin mendapatkan tempat ataupun kompensasi yang nyaman, mulai dari rasa aman, fasilitas kerja yang memadai, hubungan baik antar pegawai dan faktor-faktor pendukung yang lainnya.

Faktor-faktor pendukung itulah yang selanjutnya sangat berperan penting didalam sebuah kegiatan dan kompensasi itu sendiri. Seperti halnya ketika seseorang ingin memulai sebuah aktifitas kerja mereka akan melakukan kesiapan dalam pekerjaan seperti membersihkan ruang kerja mereka, meletakkan alat serta perlengkapan kerja pada tempatnya, dan juga tidak lepas dari tegur sapa sesama pegawai atau menjaga hubungan yang baik antar pegawai.

Pegawai disebut juga seseorang yang bekerja pada pemberi kerja atau juga dalam sebuah instansi, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis/kontrak ataupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu hal pekerjaan. Oleh karenanya sangat perlu diperhatikan adalah bagaimana tenaga kerja atau pegawai bekerja sesuai dengan ekspektasi instansi, sehingga pegawai bukan hanya bekerja berdasarkan instruksi atau peraturan yang ditetapkan instansi, namun pegawai juga mendapatkan kompensasi yang dikatakan nyaman serta baik dalam rangka meningkatnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri bisa dinilai sebagai proses akhir dari sebuah kerja dan bisa dibilang sebagai hasil dari pada sebuah kerja. Menurut Edy Sutrisno (2011) kepuasan kerja ialah suatu sikap pegawai didalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima didalam kerja, dan hal-hal yang lainnya menyangkut faktor fisik serta psikologis. Dan dari sini kita bisa melihat pentingnya kompensasi mempengaruhi sebuah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dikatakan atau di nilai sangat penting dalam sisi manfaat yang dirasakan pegawai itu sendiri. Dalam sisi emosional saja pegawai akan merasa menjadi pribadi yang lebih baik, merasa pekerjaan selanjutnya akan terasa lebih mudah dan juga pegawai merasa pekerjaan yang telah di tugaskan mendapatkan respon yang baik dari instansi atau biasa di sebut juga telah memanusiakan manusia. Dalam segi mental pun pegawai akan mampu bersaing dengan pegawai yang lain khususnya seluruh instansi yang terdapat di Provinsi Kalimantan Timur.

Kalimantan Timur sendiri menjadi ibu Kota Provinsi yang dimana banyak sekali instansi terkait yang bergerak sebagai kantor pemerintahan. Individu yang merasakan kepuasan kerja dari kompensasi yang baik. Salah satunya ialah Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang didalamnya terdapat banyak pegawai yang mustahil jika mengabaikan kesiapan kompensasi yang baik pada instansi tersebut.

Instansi-instansi yang beroperasi di Kalimantan Timur, termasuk yang ada di Kalimantan Timur pada umumnya telah menerapkan berbagai teknik kompensasi serta mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis apabila instansi telah menerapkan kompensasi yang lebih baik, kepuasan kerja pegawai nantinya dapat meningkat yang ditandai dengan meningkatnya keuntungan sebuah instansi.

Ironisnya banyak instansi yang terkadang tidak menerapkan kompensasi yang baik. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian terkait kompensasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan sendiri, dengan banyaknya divisi pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab dari setiap pegawainya dengan baik, lebih terarah, dan mempunyai tujuan yang baik seharusnya didukung dengan kompensasi yang lebih baik juga agar mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan maksimal.

Pekerjaan yang dimaksud pada divisinya seperti Divisi Bidang Usaha, Divisi Sekretariat, Divisi Bidang Usaha Komoditi, Divisi Bidang Pengolahan dan Pemasaran serta yang lain-lain. Dari banyaknya divisi yang dimaksud tidak terlepas juga dari banyaknya pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan dari masing-masing divisi tersebut, serta agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik itu semua tidak lepas dari kompensasi yang baik juga.

Melihat fenomena di atas pun, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah instansi. Menurut Hasibuan (2012) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berikut beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, terdapat 5 indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012):

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2011) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja ialah suatu sikap pegawai terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Edy Sutrisno (2010), Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2010) ialah :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

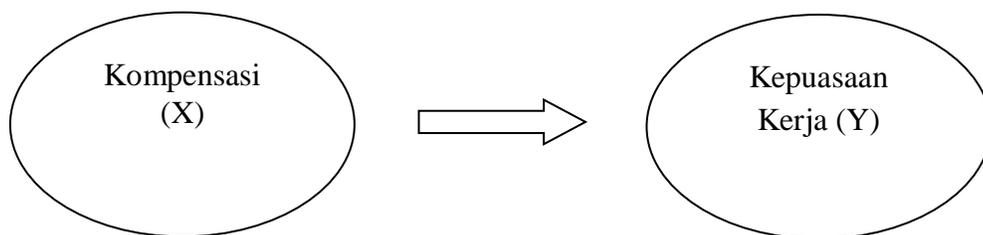
Tabel 1
Peneliti Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitiannya	Hasil dari penelitiannya
1	Kresna Yudha (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (PT.Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang)	Hasil penelitian untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,180$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

- | | | | |
|---|--|---|---|
| 2 | Septerina & Rusda Irawati (2018) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian produksi (PT.Etowa Packaging Indonesia) | Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia. |
| 3 | Onsardi, Moch. Asmawi, & Thamrin Abdullah (2017) | <i>The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif langsung kompensasi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi terhadap pemberdayaan. |
| 4 | Ayesha Yaseen (2013) | <i>Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction-A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, peluang, promosi, pengakuan dan pekerjaan yang bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang mempunyai efek secara langsung kepada kepuasan kerja dokter. |

Sumber: Jurnal Peneliti Terdahulu, data diolah Maret 2020

Gambar 1
Kerangka Fikir Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ha: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur.

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian ini yang berlokasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Jl. MT. Haryono, Kelurahan Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2012), data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini peneliti menggunakan angket/kuisisioner Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Teknik yang kami ambil dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai dikantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 123 orang.

Dalam memberikan kemudahan untuk setiap responden penelitian dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk *google formulir*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada handphone masing-masing pegawai instansi.

Sebelum membuat kuesioner, penting untuk mengetahui definisi operasional tentang kedua variabel penelitian, agar tidak timbul kesalahpahaman dalam penafsiran variabel penelitian:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edi Sutrisno, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Psikologis • Faktor Sosial • Faktor Fisik • Faktor Finansial

Sumber: Variabel dan indikator untuk kuesioner, data diolah Maret 2020.

Berdasarkan rumus yang telah ditentukan telah diketahui jumlah sampel atau pegawai yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 94 orang, untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada handphone masing-masing pegawai instansi.

Melihat jumlah pegawai instansi yang cukup banyak, untuk dapat menghemat pengerjaan penelitian ini, maka pegawai untuk menjadi responden penelitian, rumus untuk menentukan sampel menggunakan rumus simple random sampling, berdasar pada buku Sugiyono (2010) didapatkan hasil sampel adalah sebanyak 94 orang.

Dalam memberikan kemudahan untuk setiap responden penelitian dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan kuesioner dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada handphone masing-masing pegawai instansi.

Setelah kuesioner dibuat, maka untuk mengumpulkan hasil jawaban responden atas tanggapan responden adalah dengan kuesioner (angket), jumlah responden penelitian adalah sebanyak 94 orang pegawai instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji analisis data penelitian yaitu uji validitas, reabilitas, dan juga uji linier regresi sederhana, semua uji ini akan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

A. Validitas Penelitian

Untuk mengetahui hasilnya, data valid jika nilai yang didapat sesuai dengan syarat yang ditentukan, ialah r korelasi adalah sebesar melebihi atau sama dengan 0.5, dilihat dibawah berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Kompensasi Kerja (X)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Gaji (X1)	K1	0.696	Valid
Insentif (X2)	K2	0.640	Valid
Tunjangan (X3)	K3	0.732	Valid
Fasilitas (X4)	K4	0.710	Valid

Dilihat tabel 3 tersebutlah, maka semua hasilnya valid karena nilai dari r korelasi melebihi 0,5. Setelah mengetahui uji validitas motivasi kerja berikutnya adalah validitas kinerja pegawai pada tabel dibawah:

Tabel 4
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Psikologis (Y1)	KK1	0.744	Valid
Sosial (Y2)	KK2	0.586	Valid
Fisik (Y3)	KK3	0.727	Valid
Finansial (Y4)	KK4	0.533	Valid

Dilihat tabel 4 diatas, maka dapat disimpulkan hasil yang didapatkan pada masing-masing indikator untuk variabel kinerja pegawai juga dikatakan valid, karena nilai r korelasi melebihi 0,5.

B. Reabilitas Penelitian

Dalam uji reabilitas sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada antara angka 0-1. Jika hasil perhitungan mendekati angka 1, maka sebuah instrumen menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin realibel adalah melihat dari hasil yang melebihi $> 0,6$.

Tabel 5
Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Hasil	Keterangan
Kompensasi (X)	0.814	Realibel
Kepuasan kerja (Y)	0.768	Reliabel

Dilihat dari tabel 5 di atas, berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reabilitas penelitian menunjukkan untuk keseluruhan indikator pada variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja melebihi dari nilai 0,6 dan mendekati angka 1, maka dikatakan kedua variabel tersebut adalah realibel.

Tabel 6
Total Skor Variabel Kompensasi

Indikator	Skor
Gaji	4.98
Insentif	4.97
Tunjangan	4.97
Fasilitas	4.98
Rata-rata Skor	4.97

Dari total rata-rata skor, perhitungan rentang skala pada variabel kompensasi yaitu dengan lima indikator menghasilkan nilai sebesar 4,97 yang termasuk pada kategori rentang skor 4.24 – 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi, kategori ini menunjukkan bahwa pegawai atas perhitungan rentang skala pada kompensasi berada pada keterangan rentang sangat tinggi.

Tabel 7
Total Skor Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor
Psikologis	4.98
Sosial	4.98
Fisik	4.98
Finansial	4,99
Rata-rata Skor	4.98

Dari tabel 7, rata-rata skor penilaian dari perhitungan rentang skala pada kepuasan kerja adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang yaitu 4.24 – 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah memperhatikan kinerja pegawai dengan sangat baik, sehingga instansi dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

C. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8 di bawah.

Tabel 8
Hasil Analisis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kompensasi (X)	0.299	3.79	0.000
Konstanta	11.849		
F Hitung	14.202		
R ²	0.134		
Adjusted R ²	0.124		
R	0.366		
Kepuasan kerja (Y)			

Dilihat dari hasil pada tabel 8 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,150 jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 15% sedangkan sisanya yaitu sebesar 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = 9,432 + (0,423X)$.

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi kerja (X) sebesar 0,423 artinya jika kompensasi kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,423 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 9,432 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja, (b) = 0,423 nilai koefisien dua arah, yaitu variabel kompensasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y), diketahui (b) sebesar 0,423 adalah angka yang positif, artinya kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yaitu, tingkat kompensasi yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur bisa dikatakan terbilang sangat baik, itu bisa dilihat dari skor penilaian setiap indikator penelitian yaitu gaji,

intensif, fasilitas kerja, tunjangan, dan fasilitas sehingga pegawai sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti.

SARAN

1. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang mana diharapkan untuk tidak mengambil variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dikarenakan variabel kompensasi kerja tersebut tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja dan bisa dilihat pada penelitian diatas.
2. Lebih ditingkatkan lagi dalam pembagian tugas pekerjaan dikarenakan dari hasil penelitian diatas menunjukkan sangat baik.
3. Lebih ditingkatkan lagi ruang lingkup pekerjaan lebih tepatnya dari segi fasilitas kantor sebagai sarana aktifitas dalam bekerja.
4. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur lebih memperhatikan bonus/reward yang diberikan kepada pegawai yang mengemban tugas pekerjaan lebih agar pegawai merasa puas dari bonus yang diterima.
5. Diharapkan lebih meningkatkan kesadaran sosial dalam sesama rekan kerja yang mana bisa diadakannya seminar yang isinya mampu meningkatkan kesadaran sosial untuk membantu proses pekerjaan agar terselesaikan lebih mudah dan cepat dari segi waktu.
6. Dari hasil kesimpulan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi instansi terkait yaitu Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur untuk selalu memperhatikan dalam memberikan kompensasi yang baik mulai dari hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas kerja serta keamanannya, dikarenakan semua itu dikatakan sangat menunjang dalam kepuasan kerja pada setiap pegawai.
7. Sedangkan bagi mahasiswa atau peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian sangat direkomendasikan karena kompensasi sangat di perlukan dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kompensasi sehingga dapat membantu proses penelitian yang lebih objektif dan bervariasi lagi, serta yang dimana akan membantu ketika peneliti masuk didalam dunia kerja nantinya.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

by Nita Oktaviani Np 239

Submission date: 23-Sep-2020 01:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 1394549195

File name: NASKAH_PUBLIKASI_NITA_OKTAVIA.pdf (203.26K)

Word count: 3036

Character count: 19601

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Stella Maris College Student Paper	2%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.widyamanggala.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
6	pt.scribd.com Internet Source	1%
7	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to colorado-technical-university Student Paper	1%