

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA**

Arif<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

\*Corresponding author: [arifalqatiria18@gmail.com](mailto:arifalqatiria18@gmail.com)

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan bertempat pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada dinas terkait. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 73 pegawai dengan menggunakan alat analisis statistik *Multiple Regression* dan data diolah menggunakan *software spss 22* menggunakan teknik sampling *purposive* dan *snowball sampling*. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

**Kata kunci:** Kompensasi; Kepuasan kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This research was conducted at government agencies located at the Office of Population and Civil Registry of Samarinda City to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee performance contained in the relevant department. In this study, the sample used was 73 employees using statistical analysis tools Multiple Regression and the data were processed using SPSS 22 software using purposive sampling techniques and snowball sampling. Tests used in this study include validity, reliability, t-test, F-test and coefficient of determination. The results showed that compensation had a significant positive effect on employee performance at the Samarinda City Population and Civil Registration Service, job satisfaction had a significant positive effect on employee performance at the Samarinda City Population and Civil Registration Service, compensation and job satisfaction simultaneously had a significant positive effect on employee performance at Samarinda City Population and Civil Registry Office, so it can be concluded that compensation and job satisfaction can affect the performance of employees at the Samarinda City Population and Civil Registry Office.*

**Keywords:** Compensation; Job Satisfaction; Performance of Employees

---

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang terbesar ke 4 setelah negara Amerika yang dimana memiliki jumlah penduduk sebanyak 267 juta jiwa menurut perhitungan Badan Perhitungan Nasional dengan luas wilayah Negara Indonesia yang tidak merata mengakibatkan permasalahan akibat pertumbuhan penduduk yang sangat banyak sehingga mengakibatkan permasalahan terkait dengan data kependudukan dan pencatatan sipil.

Oleh sebab itu untuk mengetahui jumlah penduduk guna melihat tingkat pertumbuhan di setiap wilayah dan daerah maka peran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda merupakan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dan bertugas memberikan pelayanan terhadap masyarakat luas dalam hal pendataan, pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak.

Pengelolaan kependudukan dan pembangunan keluarga merupakan perencanaan yang dilakukan pemerintah untuk mengarahkan dan mengontrol tingkat pertumbuhan pembangunan dan keluarga untuk menciptakan pertumbuhan yang seimbang, perkembangan kependudukan merupakan kondisi yang berhubungan dengan perkembangan perubahan keadaan penduduk yang dimana dapat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan berkelanjutan.

Kualitas penduduk merupakan kondisi dimana dilihat dari aspek fisik dan non fisik yang meliputi derajat kesehatan, pendidikan, pekerjaan, produktivitas sebagai ukuran untuk mengembangkan kemampuan untuk menikmati kualitas yang lebih baik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan lembaga yang didirikan negara bertujuan untuk melakukan pendataan, pencatatan dokumen yang berkaitan hukum untuk melakukan pendataan sebenar-benarnya terhadap peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang terdapat di seluruh Indonesia merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap pertumbuhan penduduk yang dimana Dinas terkait bertujuan mencatat dan mengidentifikasi jumlah penduduk untuk diketahui jumlah pada setiap wilayah dan daerah bertujuan agar tidak terjadinya ledakan penduduk yang berdampak pada tingkat kesenjangan sosial.

Di dalam setiap organisasi pasti terdapat kecenderungan dalam tingkat kinerja dimana para pegawai Dinas tersebut telah memberikan pelayanan yang baik dengan segala fasilitas yang dimiliki oleh setiap pegawai apakah dengan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat dalam melakukan pengurusan berkas-berkas yang wajib dimiliki oleh setiap warga Negara Indonesia. Kompensasi dan kepuasan kerja menjadi perhatian dimana dua faktor tersebut memberi pengaruh dalam berkerja melayani masyarakat oleh sebab itu dua faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja pegawai dapat maksimal dalam melakukan pelayanan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda; (2) Untuk memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu penngetahuan khususnya dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan studi lainnya; (3) Untuk menambahkan dan meberikan masukan terhadap dasar kompensasi dan kepuasaan kerjaa terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan instansi terkait yang dimana kompensasi dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja seseorang. Handoko dalam Septiawan (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa terhadap kerja mereka.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah bentuk dimana perasaan seorang pekerja merasa puas dengan hasil yang telah dilakukannya terhadap suatu perkerjan dimana perkerjaan yang dilakukan memiliki nilai tersendiri dengan adanya bantuan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memudahkan perkerjaannya. Badri (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Arinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Kinerja merupakan impelementasi dari perencanaan yang telah disusun. Impelementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

## **METODOLOGI**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau nilai dari orang lain, objek, atau kegiatannya yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukannya pembelajaran dan ditarik makna kesimpulannya (Sugiono, 2011). Variabel Independen (X) adalah variabel bebas yang dimana variabel tersebut mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini variabel independen ialah kompensasi dan kepuasan kerja yang dimana akan dicari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Variabel dependen (Y) adalah variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2011). Dalam penelitian ini variabel dependennya ialah kinerja pegawai.

### **Metode Analisis**

Analisis yang digunakan dalam mengolah data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan analisis regresi berganda, dengan menggunakan pengujian uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

#### 1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dengan dua variabel atau lebih dengan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2013).

#### 2) Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3) Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10, atau dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih dari 10 maka dapat menunjukkan adanya multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

##### b) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2005).

c) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam suatu metode regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya problem autokorelasi (Ghozali, 2005).

d) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013), jika ditemukan residual tidak terdistribusi normal maka dapat tetap dianggap normal dengan menggunakan dalil limit pusat atau teorema limit pusat. Dalil ini menjadi dasar ditemukannya tidak berdistribusi normal maka akan dianggap normal data yang dianalisis lebih dari 30 (Yudarrudin, 2014).

**HASIL DAN DISKUSI**

**Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Multikolinearitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

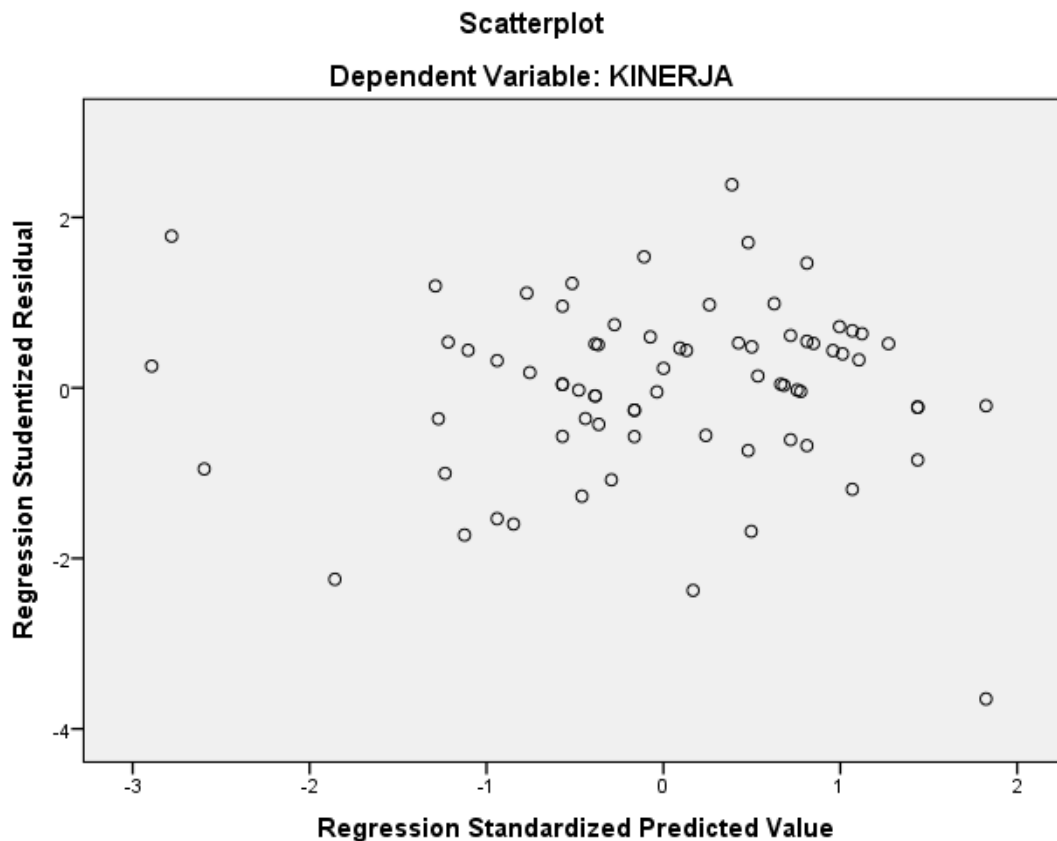
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	17,064	3,953		4,317	0,000		
Kompensasi	0,224	0,096	0,287	2,345	0,022	0,613	1,632
Kepuasan	0,357	,0117	,0374	3,057	0,003	0,613	1,632

Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan analisis linier berganda bahwa VIF untuk Kompensasi ( X1), dan Kepuasan (X2) disekitaran angka 1 yaitu 1,1632 dan dengan tingkat *tolerance* mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,613, dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolinieritas.

## 2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variancee* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pedoman suatu model regresi bebas dari heterokedastisitas ialah tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y pada grafik *scatterplot* (Ghozali, 2005).

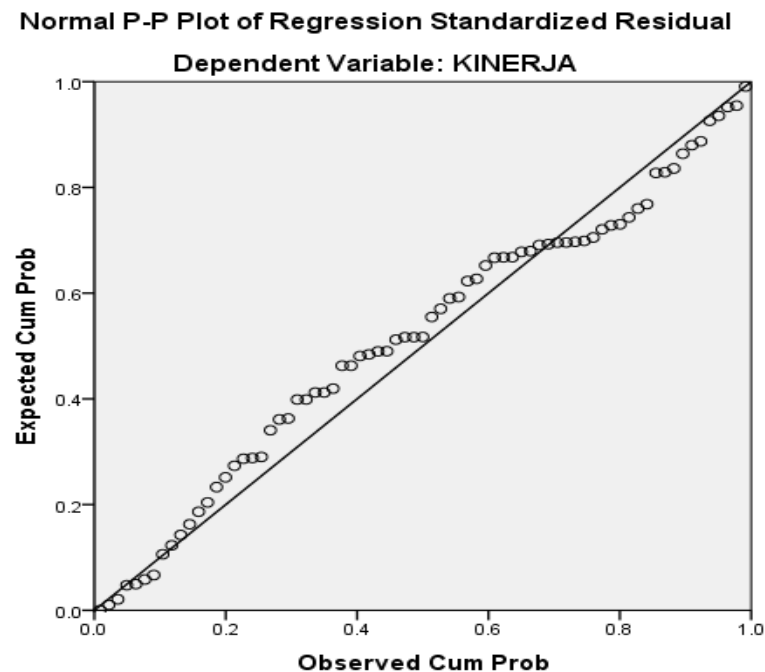


**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

## 3) Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan *normally probability plot*. Pedoman suatu model dikatakan terdistribusi normal jika nilai-nilai sebaran terletak di sekitar garis lurus diagonal akan menunjukkan hasil uji normalitas kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa hubungan diantara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 2**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	17,064	3,953		4,317	0,000
Kompensasi	0,224	0,096	0,287	2,345	0,022
Kepuasan	0,357	0,117	0,374	3,057	0,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja secara individu berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana variabel kompensasi mempunyai  $t_{hitung}$  2,345 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,667 yang mempunyai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Hasil hipotesis menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,003 lebih besar dari  $t_{hitung}$  3,057 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,667 dan memiliki nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19.369, nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 4.03 yang mengarahkan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen, dan juga dapat dilihat nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan  $0,000 < 0.05$ .

Artinya keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Samarinda.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen itu akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawainya, begitu pula dengan kepuasan kerja, dengan adanya kompensasi yang sesuai maka akan menumbuhkan komitmen mereka sehingga mempengaruhi kinerja.

Baiknya hasil analisis ini, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan bahwa pihak manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kota Samarinda memberikan dorongan semangat yang bagus untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

Hasil regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang dimana masing-masing variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda



yang dimana variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  2,345 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dan memiliki nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 dalam hal ini maka dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Hasil regresi untuk variabel Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan di mana dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  3,057 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,667 dan memiliki nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 dalam hal ini maka dapat diketahui variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Begitu pula dengan kedua variabel tersebut bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dimana dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,369, nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan yang dapat dilihat nilai signifikansinya yang jauh lebih kecil dari  $0,000 < 0,05$ , dengan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka variabel tersebut dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang didapat dan kepuasan kerja akan terasa di dalam benak pegawai dimana dengan fasilitas yang mendukung setiap pekerjaan sehingga para pegawai memiliki rasa diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini yang masih banyak memiliki kekurangan dari segi data yang digunakan diharapkan pada penelitian yang akan datang meneliti dengan variabel yang sama diharapkan menambahkan jumlah sampel sehingga lebih memberi data yang lebih akurat.

## **REFERENSI**

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T.H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen, Dasar pengertian, dan masalah*, Edisi Revisi, Cet. 13, Bagian Penerbitan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi Cetakan Ke-12, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Ros Jakarta.
- Mila, B. (2015). *Teorii Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada Unipersitas prees.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schuler, R.S. & Susan, E.J. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21*.
- Septiawan. (2014). *ManajemennSumberr Dayaa Manusiaa untukk Perusahaan*. Jakarta: Rajaa Grafindoo Persada.
- Siagian, S.P. (1989). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administrasi dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Demokrasi*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Usman. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zainum. (1979). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Yudarudin. (2014). *Metode Penelitian*. Malang: Bayu Media Publishing.