

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Nita Oktavia^{1*}, Idham Cholid, S.E., MM²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak email: nitaoktavia35@gmail.com

Diterima: 13/06/21

Revisi: 23/06/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan Studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 123 orang Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorar.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 9,432 + (0,423X)$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,15, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,15. Artinya kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 15%, sedangkan sisanya sekitar 85% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi bagi instansi mengenai kompensasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study was to determine how much influence compensation has had on job satisfaction of employees of the East Kalimantan Provincial Plantation Office. The research data was obtained based on the results of a questionnaire which took a sample of 123 civil servants or honorary employees.

Methodology: Data collection is by survey method, and with the help of a questionnaire that is distributed via google form. In analyzing the data, this research uses simple linear analysis based on the output of the SPSS application version 25.

Results: So that the value of $Y = 9.432 + (0.423X)$ is obtained. From the results of these calculations, the beta value is 0.15, so it can be said that work compensation does not have a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Plantation Office of East Kalimantan Province. With the acquisition of the coefficient of determination (R^2) of 0.15. This means that job compensation affects Employee Job Satisfaction by 15%, while the remaining 85% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: This research is expected to provide input or information for agencies regarding compensation so as to increase job satisfaction of employees of the East Kalimantan Provincial Plantation Office.

Kata Kunci: *Compensation, Employees, and Job Satisfaction*

1. 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. Pegawai disebut juga seseorang yang bekerja pada pemberi kerja atau juga dalam sebuah instansi, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis/kontrak maupun 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 meningkatkan kepuasan kerja.

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

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang sifatnya deskriptif dan induktif. Pada metode ini, penelitian sebuah fenomena berangkat dari data yang ada, bukan teori. Jadi fokus penelitian kualitatif bukan pada pembuktian teori yang sudah ada. Adapun landasan teori biasanya sekedar digunakan sebagai penopang fokus penelitian. Peneliti memilih metode kualitatif dikarenakan penelitian tersebut mengangkat sebuah fenomena yang ada pada pegawai yaitu masalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini berangkat dari data yang sudah didapatkan peneliti bukan hanya sekedar teori saja. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data kuesioner dan informasi melalui wawancara. Hal ini dilakukan untuk memperkuat keabsahan data penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan secara berturut-turut mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi: lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis, uji t, koefisien korelasi, uji validitas, dan uji realibilitas.

2.1 Lokasi 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. Teknik yang kami ambil dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai di kantor 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 diisi melalui *link* pada handphone masing-masing pegawai instansi.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari dinas, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari dinas, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi dinas atau gambaran singkat tentang dinas yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari dinas, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 123 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel. Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simpel*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada dinas semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku [Sugiyono \(2010\)](#), yaitu:

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

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
- e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,0025)} \quad n = \frac{123}{1 + 0,95}$$

$$n = 94 \text{ orang}$$

Berdasarkan pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 123 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalahan adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 94 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh pegawai yang bersedia menjadi responden pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 123 orang pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorer, melihat jumlah pegawai yang cukup banyak dalam dinas tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa dinas ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan pegawai dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yang akan diprediksi
- X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala Penilaian Kompensasi dan Kepuasan Kerja

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah

3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur
- Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

2.7 Ujit

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas. Dimana: b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari [Sugiyono \(2012\)](#) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 94 pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 4 butir pernyataan untuk indikator kompensasi dan 4 pernyataan untuk indikator kepuasan kerja.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Kompensasi(X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Gaji	K1X	0.565	Valid
2	Insentif	K2X	0.671	Valid
3	Tunjangan	K3X	0.733	Valid
4	Fasilitas	K4X	0.579	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Psikologis	KK1	0.744	Valid
2	Sosial	KK2	0.586	Valid
3	Fisik	KK3	0.727	Valid
4	Finansial	KK4	0.533	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 dan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai α cronbach adalah sebesar $\geq 0,6$ hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

2.10 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dengan 4 indikator untuk kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas serta 4 indikator untuk kepuasan kerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang dapat dilihat pada tabel 6 dibawah, berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Kompensasi (X)	814	Realibel
Kepuasan Kerja (Y)	768	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 6, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai α cronbach $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Kompensasi dan Kepuasan Kerja

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari [tabel 7](#) yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, di atas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja untuk setiap butir pernyataan variabel kompensasi yang mengukur berdasarkan 4 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari [Guilford dalam Basrori \(2016\)](#) yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas dengan empat butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel kompensasi akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Kompensasi

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Gaji	4.98
2	Insentif	4.97
3	Tunjangan	4.97
4	Fasilitas	4.98
Rata-rata Nilai		4.97

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 8](#), maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,97 untuk indikator pada variabel kompensasi, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah menerapkan kompensasi yang baik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para pegawainya. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel kompensasi dengan empat indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari empat indikator penelitian berdasarkan pendapat [Mangkunegara \(2011\)](#), yaitu psikologi, sosial, fisik, dan finansial dengan empat butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Psikologis	4.98
2	Sosial	4.98
3	Fisik	4.98
4	Finansial	4.99
Rata-rata Nilai		4.98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 9](#), maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kepuasan Kerja adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sudah sangat baik, karena didukung dengan kompensasi yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai dapat menghasilkan kepuasan kerjanya untuk dinas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku [\(Sugiyono, 2012\)](#) yang akan disajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kompensasi (X)	0.423	4.029	0,000
Konstanta	9.432		
F Hitung	16.235		
R ²	0.150		
Adjusted R ²	0.141		
R	0.387		

Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 11 maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.029 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 94 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972. Jadi $4.029 > 1,972$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 9,432 + (0,423X) \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 9,432 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,150. Artinya kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 15%, sedangkan sisanya sekitar 85% kompensasi mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kompensasi dengan empat indikator yaitu hubungan pegawai, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan memiliki total skor sebesar 4.88 yang berada pada rentang skala 4,20–5 atau berada pada kategori dengan keterangan sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah memberikan kompensasi terbaik untuk para pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal yang memberikan hasil terbaik bagi instansi.

Setelah mengetahui total skor untuk variabel kompensasi kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kepuasan kerja yaitu dengan empat indikator yaitu psikologis, sosial, fisik dan finansial adalah sebesar 4.99 yang berada pada rentang kategori skor 4.20 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah memberikan kepuasan terbaik bagi instansi, sehingga instansi dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan instansi yang baik, yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi terbaik bagi setiap pegawai instansi, karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal instansi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal bagi instansi, agar target instansi dapat tercapai dan juga memberikan dampak positif bagi pegawai untuk terus bekerja pada instansi secara berkelanjutan karena

berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Melihat semakin banyaknya pesaing dan kompetitor dengan bidang bisnis yang sama pada instansi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur untuk sekarang ini membuat setiap instansi akan berlomba-lomba dalam melakukan persaingan, segala sesuatu akan dilakukan untuk tetap mampu terus bertahan dalam persaingan, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi adalah dengan memperhatikan pegawai instansinya yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi terbaik agar pegawai menjadi lebih semangat bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkan bagi instansi.

Dengan demikian suatu instansi dituntut untuk dapat mempertahankan pegawainya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi atau menghargai setiap hasil kerja terbaik pegawai, dan juga dapat memahami hal-hal yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat tanpa menurunkan kepuasan instansi yang ada secara keseluruhan.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Prosentase
1	< 30 tahun	17 orang	18.1 %
2	30- 40 tahun	28 orang	29.8 %
3	41- 51 tahun	27 orang	28.7 %
4	>51 tahun	22 orang	23.4%
Jumlah		94	100%

Melihat hasil pada tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 94 responden pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur terbagi sebanyak 17 orang atau 18.1 % pegawai berusia dibawah 30 tahun, lalu sebanyak 28 orang pegawai atau 29.8 % berusia antara 30-40 tahun, sebanyak 27 orang pegawai atau 28.7 % berusia antara 41-51 tahun, dan sebanyak 22 orang pegawai atau 23.4 % berusia diatas 51 tahun. Dari data di atas dapat disimpulkan pegawai dengan usia 30 – 40 Tahun lebih banyak jumlahnya dibanding jumlah responden dengan umur lain. Dapat dikatakan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur diisi dominan oleh orang -orang usia produktif bekerja yakni pegawai dengan usia 30 - 40 tahun. Penting halnya suatu instansi pelayanan diisi dengan pegawai dengan usia produktif.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-laki	47 orang	50%
2	Perempuan	47 orang	50%
Jumlah		94	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 13 diatas maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jumlah responden sebanyak 94 orang pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur terbagi berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebanyak 47 orang pegawai atau 50 % berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 47 orang pegawai atau 50 % berjenis kelamin perempuan.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada masa kerja pegawai yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang diterima, yang dapat diperhatikan pada [tabel 14](#) berikut dibawah ini :

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Prosentase
1.	≤ 10 Tahun	41 orang	43.6%
2.	> 10 – 20 Tahun	31 orang	33%
3.	>20 – 30 Tahun	13 orang	13.8%
4.	> 30 Tahun	9 orang	9.6%
Jumlah		94	100%

Berdasarkan data [tabel 14](#) di atas dapat diketahui masa kerja pegawai Dinas Perkebunan sebagai berikut, sebanyak 41 orang atau 43.6% memiliki masa kerja ≤10 tahun, sebanyak 31 orang atau 33% memiliki masa kerja > 10-20 tahun, sebanyak 13 orang atau 13.8% memiliki masa kerja > 20-30 tahun, dan sebanyak 9 orang atau 9.6% memiliki masa kerja > 30 tahun. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan pegawai dengan masa kerja kurang dari lebih 10 tahun lebih dominan dibanding dengan masa kerja lainnya dikarenakan cukup banyak pegawai-pegawai yang telah memasuki masa pensiun, dan ada beberapa pegawai yang baru saja diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan ditambah oleh tenaga Non PNS sehingga Dinas Perkebunan Kalimantan Timur diisi oleh pegawai yang minim pengalaman namun, cenderung membawa ide baru dan rasa ingin belajar yang masih menggebu.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 4](#) dan [tabel 5](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel kompensasi (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan Gajiadalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa pegawai pada dinas masih merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan di tempat kerja seperti mendapat gaji yang tidak sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kepuasan kerja semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5 dilihat dari hasil nilai validitas tersebut, untuk indikator finansial memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator lainnya, hal ini dapat dikarenakan salah satu atau beberapa pegawai yang masih tidak memiliki penghasilan finansial yang sesuai dengan harapannya. Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada [tabel 6](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel. Namun pada variabel kepuasan kerja lebih kecil nilai *Croanbach's Alphas* dikarenakan pernyataan dari indikator kepuasan kerja ada yang memilih dibawah setuju maka dapat diperhatikan untuk setiap indikator kepuasan kerja yang dapat diperbaiki lagi untuk kedepannya agar menghasilkan kepuasan yang lebih baik lagi.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel kompensasi yaitu dengan empat indikator penelitian adalah 4,99 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memberikan penerapan kompensasi yang baik untuk para pegawainya sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik bagi dinas. Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja dengan empat indikator yaitu 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat baik, hal ini dikarenakan psikologi, sosial, fisik, dan finansial yang ada pada pegawai dinas sudah sangat bagus. Diantara keempat indikator kepuasan kerja tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

4. 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. 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. Lebih ditingkatkan lagi dalam pembagian tugas pekerjaan dikarenakan dari hasil penelitian diatas menunjukkan sangat baik. Lebih ditingkatkan lagi ruang lingkup pekerjaan lebih tepatnya dari segi fasilitas kantor sebagai sarana aktivitas dalam bekerja.

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. 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. 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.

REFERENSI

- Ambar Sulistiyani & Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi & I Made Surya Prayoga. Denpasar. 2017. *Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi*. Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mondy, R. W. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Muflih, Ikmal Nur. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagdu Djokdja*.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prof. Dr. H.Edy. Sutrisno, M. Si, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Yudha, Kresna. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang".