

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PERIZINAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Advis Nirwana Laia
Universitas Nias Raya
E-mail: (advisnirwanalaia99@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 31 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana, dimana nilai model regresi $Y=26,910+0,451$ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi 3,147 dan nilai t_{tabel} 1,699 sehingga $3,147 > 1,699$. maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa kepercayaan kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya kompensasi hanya mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai 25,5%, sedangkan 74,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kompensasi dan Kepuasan Kerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at the Office of the Investment and One Stop Integrated Licensing Service Office of South Nias Regency. This type of research used in this study is a quantitative research type that is associative. The population and sample in this study were all employees who were in the Office of the One Stop Integrated Licensing and Investment Service Office, South Nias Regency, amounting to 31 people. Analysis of the data used is simple linear analysis, where the value of the regression model $Y=26.910+0.451$. The results of this study indicate that compensation (X) has an effect on employee job satisfaction (Y). Based on the hypothesis test, the calculated t value for the compensation variable is 3.147 and the t table is 1.699 so that it is $3.147 > 1.699$. then H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that compensation trust (X) has a significant effect on employee job satisfaction (Y) at the Office of the One Stop Integrated Investment and Licensing Service, South Nias Regency. Furthermore, compensation is only able to explain employee job satisfaction 25.5%, while 74.5% is explained by other variables not mentioned in this study.

Keywords; Compensation and Employee Job Satisfaction

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam tetapi juga oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci utama yang berperan menggunakan sumber daya yang ada pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk bisa mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan visi dan misi perusahaan serta mampu melihat arah kemajuan dunia kerja untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Persaingan dalam era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung kinerja perusahaan. Untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam perusahaan harus umpan balik berupa kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenaga memberikan kerjaan yang berlaku di masing- masing negara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin

waktu dalam bekerja seperti masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, hal ini adanya pemberian gaji yang tidak tepat waktu terutama bagi tenaga honorer, sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pegawai menurun. Jadi kepuasan kerja sangatlah penting bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja serta kemajuan instansi. Oleh sebab itu pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya melalui kompensasi yang diberikan karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Dengan demikian kualitas kerja pegawai semakin membaik serta tujuan instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias selatan?

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai, (2005:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Menurut Edwin B Flippo mengatakan bahwa "kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbalan jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Menurut Sutrisno (2019:2005) bahwa kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang, maupun tidak berbentuk uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi kepada karyawan mempengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang pegawai juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan (2012:86) bahwa tujuan pemberi kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh pemerintah. Menurut Mangkunegara (2011:84) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial

bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawainya bekerja dengan penuh motivasi. Kompensasi kepada pegawai sangat penting diberikan dengan adil dan tepat waktu, tanpa hambatan dan penundaaan pemberiannya dari pihak lain, karena kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Menurut Hasibuan (2008) berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah Adanya penawaran dan permintaan, Kemampuan dan kesediaan organisasi, Serikat buruh, Produktivitas kerja pegawai, Pemerintah dengan undang-undang dan keppres, dan biaya hidup. Sedangkan indikator kompensasi yakni :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas
- e. Premi
- f. asuransi

menurut Gilmer (2004), terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni : Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan, Faktor intrinsik dari pekerjaan Kondisi kerja, Aspek sosial

dalam pekerjaan, Komunikasi, dan Fasilitas.

Menurut Hasibuan (2013). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasikerja. Menurut Wahjono (2004) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. MenurutGhozali (2006:159) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka dimana waktu atau lama penyelesaian merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja pegawai yakni :

- a. isi pekerjaan
- b. supervise
- c. rekan kerja
- d. prestasi kerja
- e. kedisiplinan
- f. keorganisasian kerja

B. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut sugiyono (2012:18) mengatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang telah diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (klausal).

1. Jenis dan Sumber data

- a) Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan jenis data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah berupa daftar pegawai dan visi misi instansi. Sedangkan jenis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang di berikan kepada pegawai dalam memperoleh data pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan.

b) Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah daftar hadir pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan yang diperoleh dari kepala Bidang Pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan.

2. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah

a) Angket (kuesioner)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden, dengan menggunakan

kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Dimana, untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa kuesioner yang dibagi dalam dua dimensi yakni kompensasi dan kepuasan kerja. Kemudian hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dengan menggunakan skala likert jenjang lima. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberi skor untuk skala likert dengan gradasi sebagai berikut:

- a. Skor 5 = SangatSetuju
- b. Skor 4 = Setuju
- c. Skor 3 = Ragu-ragu
- d. Skor 2 = TidakSetuju
- e. Skor 1 = Sangattidaksetuju

b) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu cara dalam mengumpulkan data-data yang diperoleh dari suatu dokumen resmi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi yang di fungsikan kepada peneliti dan pembaca pada umumnya, untuk mengetahui sejarah berdirinya dan lokasi, visi, misi, dan tujuan, serta struktur organisasi dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Nias Selatan.

3. Instrument penelitian

Sebelum analisis data maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian

instrument di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang akan memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan sehingga data yang diperoleh dari pengukuran tersebut jika diolah tidak memberikan hasil yang tidak valid.

a) Uji validitas

Untuk mendapatkan data yang *valid* dan *reliabel*, maka instrumen penelitian terlebih dahulu diuji cobakan. Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan- pernyataan) dengan skor total. Untuk mengetahui tingkat validitas angket dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antar variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumes statistik koefisien korelasi *product moment* dari Sujarweni (2015:108) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Pengujian tingkat setiap item angket penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel harga kritis r *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabil $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf

signifikan $\alpha = 5\%$, maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ item angket dinyatakan tidak valid.

b) Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang bersumber dari angket yang telah di bagikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 responden dan diketahui nilai *Cronbach's Alpha* kompensasi sebesar $0,921 > 0,5$ dan nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja sebesar $0,945 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data dalam butir angket untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel dengan rumus dibawah ini:

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

c) Uji syarat model

Jenis penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif, bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang sebenarnya. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menghubungkan antara satu variabel bebas yaitu Kompensasi dengan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan dibuat butir pertanyaan (instrumen). Dari hasil yang

diperoleh melalui butir pertanyaan, untuk variabel Kompensasi (X) sebanyak 10 item pertanyaan dengan responden sebanyak 31 orang.

Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert. Untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai *kepuncakan*(*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS 21.0 Windows Evaluation version* dengan hasilnya sebagai berikut:

a. Deskriptif variabel

Tabel 4.1
Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43,10
Std. Error of Mean		,688
Median		44,00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		3,833
Variance		14,690
Skewness		-,816
Std. Error of Skewness		,421
Kurtosis		-,014
Std. Error of Kurtosis		,821
Range		15
Minimum		34
Maximum		49
Sum		1336
Percentiles	10	36,60

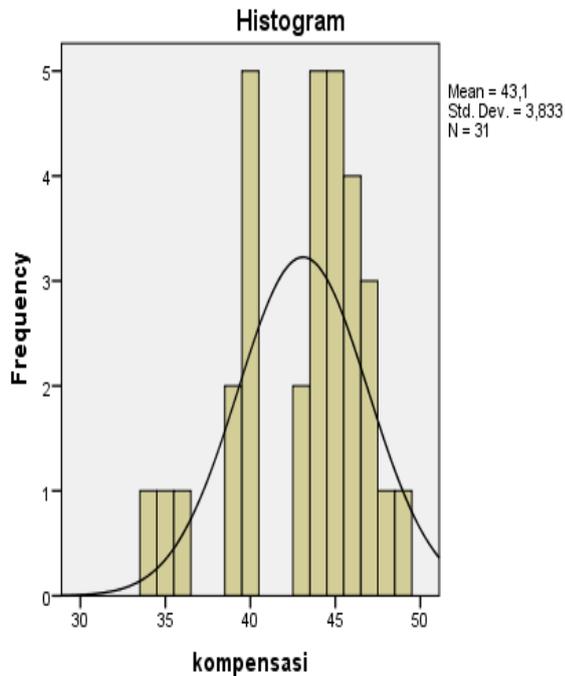
90	47,00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

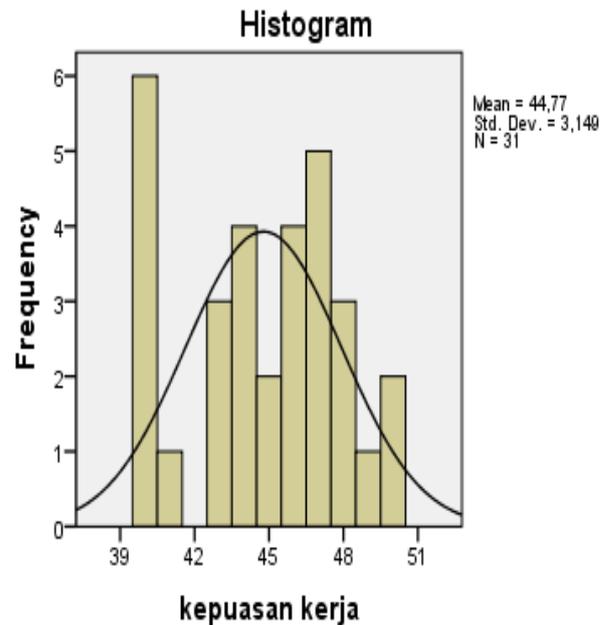
Sum	1388	
Percentiles	10	40,00
	90	48,80

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2022

Gambar 4.3
Histogram Variabel Kompensasi (X)



Gambar 4.2
Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Tabel 4.2
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Statistics		
kepuasan kerja		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		44,77
Std. Error of Mean		,566
Median		45,00
Mode		40
Std. Deviation		3,149
Variance		9,914
Skewness		-,230
Std. Error of Skewness		,421
Kurtosis		-,997
Std. Error of Kurtosis		,821
Range		10
Minimum		40
Maximum		50

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui terpenuhinya atau tidak asumsi klasik sebagai dasar dalam analisis regresi linier sederhana, maka model penelitian yang digunakan perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

a) . Normalitas data

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui uji statistik non parametik *kolmogorov-Sminorov* (K-S). Jika hasil *kolmogorov-sminorov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual

terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmoorov- Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil temuan penelitian pada kedua variabel ditemukan hasil nilai *kolmogorov-sminov* sebesar $0.601 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompensa si	kep uas an kerj a	Unsta ndard ized Resid ual
N	31	31	31
Mean	43,10	44,7 7	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}			
Std. Devia tion	3,833	3,14 9	2,7184 4449
Absol ute	,206	,135	,108
Most Extreme Differences			
Positi ve	,113	,129	,108
Negat ive	-,206	- ,135	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z	1,147	,754	,601
Asymp. Sig. (2-tailed)	,144	,621	,863
a. Test distribution is Normal.			

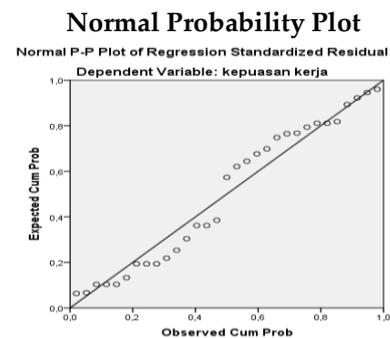
Sumber : Olahan Penelitian 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 21.0 FoWindows Evaluation Version

b). Normal probability

Untuk melihat kenormalan suatu nilai residual dapat berpedoman dari titik yang ada dari hasil output dengan ketentuan jika titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sementara itu, jika titik menjauh atau tersebar dan tidak

mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 4.1



Sumber : Hasil Olahan Penelitian 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 21.0 ForWindows EvaluationVersion

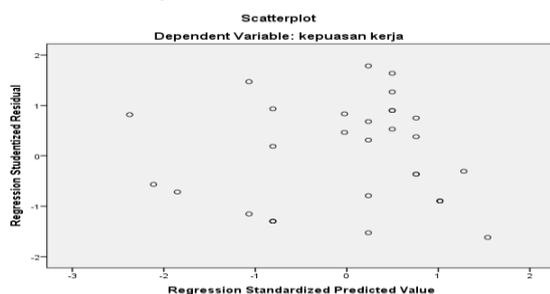
Berdasarkan uji normal *probability plot* pada model regresi, dapat disimpulkan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, seperti yang di tunjukkan pada gambar 4.3, karena data menyebar di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal, serta menampilkan pola distribusi normal

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan. Varians dalam residual antara pengamatan. Jika terjadi persamaan varians, maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap, maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi

heterokedastisitas. Dengan menggunakan metode grafik dan diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan a. terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat di bawah ini

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022 dengan alat bantu SPSS 21.0 For Windows

Berdasarkan hasil penelitian terlihat gambar 4.2 *scatterplot* bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah

$$t_o = \frac{b_j - \beta_{j^0}}{S_{b_j}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_j = Koefisien regresi

β_{j^0} = Konstanta

S = Kesalahan baku koefisien regresi

langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah:

Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,5.

Membandingkan t_{hitung} (t_o) dengan t_{tabel} (t_{α} atau $t_{\alpha/2}$) yang diperoleh dengan derajat kebebasan = $n - k$.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,910	5,698		4,723	,000
1. Kompensasi	,415	,132	,505	3,147	,004

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengujian Parsial Penelitian Dengan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang

Menunjukkan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin

besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependennya. Dalam menjelaskan variabel independennya. Untuk menghitung koefisien determinasi, (Sugiyono, 2010:286) digunakan rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum XY}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

$b_1 \sum XY$ = Nilai koefisien regresi

$\sum Y^2$ = Nilai Y rata-rata

Tabel 4.5

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505 ^a	,255	,229	2,76492

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengujian R^2 penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 0,255 artinya kompensasi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 25,5%, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 74,5%. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana yang dapat dilihat di bawah ini:

5. Uji Model Regresi

Pendekatan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, yang dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat

nilai model regresi sederhana yang dapat dilihat di bawah ini:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 26,910 + 0,415X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yang diprediksi

a = 26,910 (nilai konstanta/dependen)

b = 0,415 (nilai koefisien/Independen)

X = Variabel Bebas

Nilai 26,910 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel kepuasan kerja pegawai (a) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.6. nilai 0,415 merupakan nilai koefisien dari variabel kompensasi (b) sebesar 0,415 artinya setiap kenaikan 1 pada kompensasi, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,415. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada kompensasi maka variabel kepuasan kerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Safitri 2011 dengan judul "pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Dimana berdasarkan hasil yang dilakukan dan dilanjutkan menganalisa data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,617. Sementara uji

hipotesis di peroleh nilai positif sebesar 4,83. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap efisiensi kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh 38,07 %. Sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima.

D. Simpulan dan Saran

a) Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3,147 > t_{tabel} 1,699 dengan degree of freedom $df = n - k$ (31-2) = 29 (lampiran 8) dengan tingkat signifikan sebesar ,004 < 0,05. Sehingga keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,255 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 25,5% keragaman variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (kompensasi) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kemudian Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien variabel (b) sebesar 26,910 artinya setiap kenaikan sebesar 1 pada kompensasi, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,415. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan

pada kompensasi maka variabel kepuasan kerja pegawai meningkat.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan. Diharapkan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan agar meningkatkan kompensasinya serta mempertahankan indikator dari kompensasi salah satunya yaitu dalam penerimaan gaji harus sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai baik masa kini maupun dimasa yang akan datang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

E. Sumber Referensi

- A.A. Anwar Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gilmer. 2004. *Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc. Graw Hill.

- Ghozali, Iman (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, 2002. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sastrodiwiryono, b. Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni, V.Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Wahjono, Sentit Iman (2004). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT.INDEKS
- Wahjono, Sentit Iman (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT.INDEKS
- Safitri, Dewi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, E., (2019:2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo persada. Cetakan ke-1