

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar

Dona Andora¹, Hadiyanto², Anisah³, Lusi Susanti⁴

¹²³⁴Jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: andoradona16@gmail.com, hadiyanto@fip.unp.ac.id, anisah@fip.unp.ac.id,
lusy_mp@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Subyek penelitian yaitu pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar berjumlah 39 orang. Data dikumpulkan dengan cara membagikan angket kepada pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar berada dalam kategori "Cukup Baik yakni sebesar 67,22% dari skor ideal. Sedangkan kepuasan kerja berada dalam kategori "Tinggi" yakni sebesar 82,45% dari skor ideal. Hasil hipotesis pengujian menunjukkan nilai dari table coeficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ lalu dapat disimpulkan bahwa variabel (X) kompensasi berpengaruh terhadap variabel (Y) kepuasan kerja. Berdasarkan tabel hasil analisis determinan didapatkan R sebesar 0,254 yaitu hubungan kuat yang positif antara variabel (X) kompensasi terhadap variabel (Y) kepuasan kerja dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,065 atau 6,5 % menunjukkan kompensasi memengaruhi 6,5% kepuasan kerja.

Kata kunci: *kompensasi; kepuasan kerja pegawai; pengaruh*

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at the Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. It is a correlational quantitative research. The research subjects were 39 employees at the Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Data was collected by distributing questionnaires to employees at the Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. The results of the study show that employee compensation at the Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar Regency is in the "Good Enough" category, which is 67.22% of the ideal score. While job satisfaction is in the "High" category, which is 82.45% of the ideal score. The results of the hypothesis test show that the value of the coefficient table obtained a significance value of $0,000 < 0,05$ then it can be concluded that the variable (X) compensation has an effect on the variable (Y) job satisfaction. Based on the table of the results of the analysis of the determinants, R of 0.254 is obtained, which is a strong positive relationship between the variable (X) compensation and the variable (Y) job satisfaction with an R^2 value (coefficient of determination) of 0.065 or 6.5% indicating that compensation affects 6.5% of job satisfaction.

Keywords : *compesation; job satisfaction; influence*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah organisasi sumber daya manusia adalah penggerak utama yang menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi sekaligus menjadi penopang utama dalam menjalankan organisasi. Dengan kata lain, mustahil sebuah organisasi berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia Agar organisasi mendapatkan hasil kerja yang optimal organisasi harus memperhatikan dari aspek sumber daya manusianya yaitu pegawai

salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya. Menurut (Hadiyanto 2016) kepuasan merupakan kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang dapat menikmati atau betah dengan tugas yang dikerjakan. (Hasibuan 2014) kepuasan kerja adalah perasaan emosional atau sikap seseorang yang yang mencintai dan menyenangi pekerjaannya serta terlihat melalui kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Sedangkan (Fattah 2017) kepuasan kerja yaitu perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan sebagai respon emosional untuk situasi kerja dengan hasil apakah itu mencapai target atau tidak mencapai target. Menurut (Yulizar 2014) Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai agar lebih baik dalam menjalankan tugas, bekerja dengan penuh semangat dan berusaha melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga tujuan tercapai. Berdasarkan penjabaran tersebut kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dirasakan pegawai setelah melakukan pekerjaan yang berasal dari pengalaman yang dirasakan oleh setiap individu selama melakukan pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung dari bagaimana mereka menilai pekerjaan itu sendiri. Menurut (Septerina 2018) ada beberapa penyebab utama kepuasan kerja seseorang diantaranya pertama organisasional seperti peluang mendapatkan promosi, gaji, kebijakan dan kondisi pekerjaan. kedua kelompok seperti supervisor dan ketiga personal seperti apresiasi dan kebutuhan. Kepuasan kerja adalah aspek yang harus dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Apabila seseorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka pegawai tersebut cenderung mempertahankan prestasi kerjanya yang tinggi. namun sebaliknya apabila pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka ia cenderung tidak bisa diandalkan, memiliki prestasi kerja yang rendah dan tidak memiliki minat serta motivasi kerja yang rendah.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bulan November – Januari 2020 serta dilengkapi dengan informasi dari beberapa pegawai, diketahui terdapat beberapa permasalahan di lapangan yang mencerminkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman modal Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar masih rendah. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa fenomena berikut ini : 1) Masih terdapatnya pegawai yang ketika diberikan tugas oleh pimpinan menunjukkan wajah tidak senang, 2) masih terdapatnya sebagian pegawai yang mengeluh akan tugas dan pekerjaannya, hal ini terlihat ketika pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena kurang mendapatkan informasi yang cukup dari pimpinan, 3) masih ada pegawai yang ketika diberikan tugas oleh pimpinan lama dalam menyelesaikan tugasnya, 4) terlihat masih ada pegawai yang keluar masuk kantor (ke pasar, kantin dll) disaat jam kerja untuk kegiatan yang tidak berurusan dengan urusan kantor dalam waktu yang cukup lama. Rendahnya kepuasan kerja diduga disebabkan oleh beberapa penyebab diantara salah satunya adalah kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai kurang. Pendapat (Wahjono 2008) kompensasi yaitu semua hal yang diterima sebagai imbalan yang diterimanya atas kinerjanya untuk perusahaan, baik itu gaji, tunjangan, serta fasilitas-fasilitas yang diterima oleh pegawai baik itu finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut (Retnoningsih, Sunuharjo, and Ruhana 2016) kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai dan diberikan oleh organisasi atas pekerjaannya. Menurut (Marwansyah 2012) definisi kompensasi yaitu penghargaan, imbalan langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial yang diterima atas kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan kompensasi sebagai semua hal yang diberikan organisasi untuk pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya baik itu berupa gaji, tunjangan serta fasilitas yang diterima pegawai baik itu berupa uang atau non uang. Kompensasi merupakan hal yang dapat menunjang tingkat kepuasan kerja baik kompensasi berupa uang seperti gaji dan tunjangan serta kompensasi berupa non uang seperti akses untuk menggunakan fasilitas organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif. oleh karena itu pemberian kompensasi dengan adil sesuai dengan kualitas kerjanya harus diberikan oleh organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai

sehingga perannya untuk organisasi semakin optimal. Menurut (Sanwani 2017) terdapat faktor yang menunjang kepuasan kerja dan rangsangan peningkatan kerja salah satunya adalah kompensasi, dalam memberikan kompensasi organisasi harus mempertimbangkan faktor pekerjaan seperti pemberian jaminan sosial atas resiko kerja sesuai jenis pekerjaannya secara adil. Namun, berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan diperoleh masih kurang kondusifnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Hal tersebut dapat diketahui dari fenomena yaitu tidak sesuai besarnya kompensasi yang diterima dengan beban pekerjaan yang tinggi.

Menurut (Hasibuan 2011) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi yang adil, suasana, penempatan yang sesuai dengan keahlian, lingkungan pekerjaan, sarana dan prasarana yang mendukung serta sikap pimpinan dalam memimpin. Dengan demikian apabila organisasi memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kualitas kerja pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar berjumlah 39 orang. Sampel yang berjumlah 39 pegawai Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. Instrumen penelitian ini yaitu berupa angket penelitian menggunakan Skala Likert untuk alternatif jawaban, yaitu (TP) Tidak Pernah, (JR) Jarang, (KD) Kadang-kadang (SR) Sering serta (SL) Selalu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel penelitian ini yaitu variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kepuasan kerja) sehingga diperoleh dua kelompok data yaitu data tentang kompensasi dan data tentang kepuasan kerja.

Variabel Kepuasan Kerja dengan rata-rata setiap indikator dari kepuasan kerja ditemukan di dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Tingkat Capaian Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	% Capaian	Kriteria
1	Senang dalam bekerja	4,22	84,4	Tinggi
2	Tidak mengeluh	3,94	78,8	Cukup Tinggi
3	Semangat dalam bekerja	4,34	86,8	Tinggi
4	Perasaan lega	3,99	79,8	Cukup Tinggi
	Rata-rata	4,12	82,45	Tinggi

Berdasarkan hasil pencarian per indikator di atas didapatkan hasil perhitungan untuk indikator "senang dalam bekerja" diperoleh hasil sebesar 84,4% dengan kategori tinggi, untuk indikator "tidak mengeluh" diperoleh hasil sebesar 78,8 dengan kategori cukup tinggi, untuk indikator "semangat dalam bekerja" diperoleh hasil sebesar 79,8 dengan kategori tinggi dan untuk indikator "perasaan lega" diperoleh hasil sebesar 79,8 dengan kategori cukup tinggi. Sedangkan untuk pencapaian secara keseluruhan pada variabel (Y) kepuasan kerja diperoleh hasil 82,45% dengan kategori "Tinggi". sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

pegawai di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Tanah Datar setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “Tinggi”

Variabel Kompensasi rata-rata setiap indikator dari kompensasi ditemukan dalam tabel 2 yaitu :

Tabel 2. Tingkat Capaian Indikator Kompensasi

No	Indikator	Rata-rata	% Capaian	Kriteria
1	Gaji	3,52	70,4	Cukup Baik
2	Tunjangan	3,59	71,9	Cukup Baik
3	Bonus	2,97	59,4	Kurang Baik
4	Promosi	3,36	67,2	Cukup Baik
	Rata-rata	3,36	67,22	Cukup Baik

Berdasarkan hasil pencarian per indikator di atas didapatkan hasil perhitungan untuk indikator “Gaji” diperoleh hasil sebesar 70,4% dengan kategori cukup baik, untuk indikator “Tunjangan” diperoleh hasil sebesar 71,9% dengan kategori cukup baik, untuk indikator “Bonus” diperoleh hasil sebesar 59,4 dengan kategori kurang baik, untuk indikator “Promosi” diperoleh hasil sebesar 67,2 dengan kategori cukup baik. Sedangkan untuk pencapaian secara keseluruhan pada variabel (X) kompensasi diperoleh hasil 67,22% dalam kategori “Cukup Baik”. Lalu disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Tanah Datar setelah dilakukan penelitian didapatkan pada kategori “Cukup Baik”

Analisis Akhir (Pengujian Hipotesis)

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	548.141	1	548.141	2.554	.119b
Residual	7941.089	37	214.624		
Total	8489.231	38			

Berdasarkan tabel 3. diperoleh nilai F hitung = 2.554 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan artian terdapat pengaruh antara variabel (X) kompensasi terhadap kepuasan kerja(Y)

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	123.041	11.244		10.943	.000
Religiusitas	.159	.100	.254	1.598	.119

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 123,041 sedangkan nilai X (kompensasi) sebesar 0,159 dengan persamaan regresi :

a. konstanta sebesar 123,041 artinya nilai konsisten variabel kepuasan kerja sebesar 123,041

b. koefisien regresi X sebesar 0,159 diartikan bila nilai kompensasi naik 1% , maka nilai variabel kepuasan kerja pegawai naik 0,159. Koefisien regresi kedua variabel bernilai positif, sehingga disimpulkan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi : di dalam table coefficients didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ lalu disimpulkan kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan agar mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat ditemukan di tabel berikut :

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.065	.039	14.650

Berdasarkan tabel 5 didapatkan R sebesar 0,254 yaitu diketahui ada pengaruh kuat yang positif antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,065 atau 6,5%.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini dinyatakan bahwa penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar. merujuk pada hal tersebut maka akan dibahas mengenai masing-masing tujuan penelitian dan pengolahan data yang dilakukan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar, berada pada kriteria tinggi (82,45% dari skor ideal). Artinya kepuasan kerja pegawai di di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar sudah sesuai dengan yang diharapkan. Dalam kehidupan sebuah organisasi kepuasan kerja adalah sesuatu yang penting dimiliki pegawai untuk aktualisasi diri, karna jika kepuasaan kerja seorang pegawai tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Oleh karena itu merupakan salah satu penunjang untuk pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. (Mangkunegara 2013) kepuasan kerja yaitu perasaan mendukung atau tidak mendukung individu pegawai dalam pekerjaan atau kondisi kerja. Menurut (Sutrisno 2014) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan seseorang tentang bagaimana mereka menilai pekerjaan dan mencerminkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja yaitu perasaan senang dalam bekerja, tidak mengeluh, semangat dalam bekerja dan perasaan lega. Indikator senang dalam bekerja diperoleh 4,22 sebagai skor rata-rata berada pada kriteria tinggi dengan tingkat pencapaian 84,4%, indikator tidak mengeluh dengan skor rata-rata 3,94 pada kriteria cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 78,8%, indikator semangat dalam bekerja diperoleh 4,34 sebagai skor rata-rata berada pada kriteria tinggi dengan tingkat pencapaian 86,8% dan indikator terakhir perasaan lega dengan skor rata-rata 3,99 dalam kriteria cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79,8%. Berdasarkan hasil perhitungan untuk indikator, jika dibandingkan indikator lainnya indikator semangat dalam bekerja adalah yang paling tinggi dan tidak mengeluh adalah yang terendah dari skor rata-rata capaian dan tingkat pencapaian.

Dilihat dari beberapa indikator kepuasan kerja pegawai, indikator semangat dalam bekerja berada pada kriteria tinggi, sehingga diharapkan agar terus meningkatkan semangat kerjanya. Serta indikator dengan kriteria rendah yaitu tidak mengeluh. Hasil ini menunjukkan

bahwa masih terdapatnya beberapa pegawai yang mengeluh ketika diberikan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hal yang harus dimiliki pegawai dalam bekerja. Apabila kepuasan kerja seorang pegawai tinggi maka pegawai tersebut cenderung mempertahankan prestasi kerjanya dan memiliki motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya, namun sebaliknya apabila pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka ia cenderung tidak bisa diandalkan, memiliki prestasi kerja yang rendah dan tidak memiliki minat serta motivasi kerja yang rendah. Karena hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan demi kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui terdapat beberapa indikator yang berada dibawah kriteria tinggi diantaranya indikator "Tidak mengeluh" dan indikator "Perasaan lega". Berikut peneliti paparkan upaya untuk mengurangi sikap mengeluh dan meningkatkan perasaan lega dalam bekerja. Perasaan tidak mengeluh merupakan sikap tidak merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, sehingga meskipun beban kerja banyak dan berat serta pegawai tidak mengeluh untuk pekerjaan. Banyak hal yang menyebabkan perasaan mengeluh dalam bekerja diantaranya banyaknya beban kerja yang harus dilakukan sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu pimpinan harus mempertimbangkan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Perasaan lega merupakan rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu sulit dengan rasa senang, tidak gelisah dan cemas. tidak gelisah dan cemas menghadapi pekerjaan adalah contoh upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perasaan lega dalam bekerja Cukup kerjakan pekerjaan yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin tanpa perlu gelisah dan cemas memikirkan pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan.

Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan diperoleh hasil bahwa penelitian kuantitatif di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar berada pada kriteria cukup baik (67,2% dari skor ideal). Hal ini mengungkapkan kompensasi di DINAS PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar perlu dioptimalkan lagi. Disamping itu, pimpinan perlu mengembangkan sistem pemberian kompensasi yang adil dan sesuai. Hasibuan (2008:120) menyatakan bahwa program kompensasi diberikan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat. (Siagian 2004) menyatakan kompensasi sebaiknya memiliki sistem kompensasi yang dapat menjamin kepuasan para pegawainya. Dalam bidang pekerjaan kompensasi adalah faktor penting dan dapat menunjang kepuasan dan rangsangan peningkatan kinerja. Indikator gaji diperoleh skor rata-rata sebesar 3,52 berada pada kriteria cukup baik memiliki tingkat capaian 70,4%, indikator tunjangan diperoleh skor rata-rata 3,59 pada kriteria cukup baik memiliki tingkat pencapaian 71,9%, indikator bonus dengan skor rata-rata 2,97 pada kriteria kurang baik dan tingkat pencapaian 59,4%, dan indikator promosi memperoleh skor rata-rata 3,36 pada kriteria cukup baik dan tingkat capaian 67,2%. Berdasarkan hasil perhitungan indikator tunjangan merupakan indikator yang paling tinggi dan bonus adalah indikator terendah. Jika dilihat dari beberapa indikator kompensasi, maka dapat diketahui bahwa indikator tunjangan adalah indikator dengan tingkat pencapaian tertinggi. hal ini berarti pimpinan sudah memberikan tunjangan yang cukup untuk pegawai dan indikator bonus adalah indikator dengan tingkat capaian terendah.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kompensasi di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Tanah Datar perlu ditingkatkan lagi, dengan adanya pemberian kompensasi yang adil untuk pegawai sesuai dengan pekerjaannya maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja. Ada 4 indikator kompensasi yang berada dibawah kriteria sangat baik diantaranya indikator "Gaji", "Tunjangan", "Bonus" dan "Promosi". Berikut penulis paparkan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tingkat capaian masing-masing indikator di atas. Dalam pemberian gaji pimpinan hendaklah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sesuai pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dalam pemberian tunjangan hendaklah pimpinan memberikan tunjangan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam pemberian bonus pimpinan harus memberikan bonus secara adil dan

tepat waktu berdasarkan kualitas kerja yang telah dilakukan pegawai. Dalam meningkatkan kepuasan dalam pemberian promosi hendaklah promosi diberikan kepada orang yang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta memperoleh prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga pegawai akan merasa dihargai untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar

Hasil analisis regresi sederhana pada anova table diperoleh nilai F hitung = 2,554 memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi boleh digunakan untuk memprediksi variabel kompensasi. Artinya terdapat pengaruh antara (X) kompensasi terhadap (Y) kepuasan kerja. Dalam table coefficient diperoleh nilai Constant (a) sebesar 123,041, sedangkan nilai X (kompensasi) sebesar 0,159 sehingga ditulis persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 123,041 + 0,159X$. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kedua variabel tersebut ialah positif. Dan dapat diartikan hipotesis : "Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar" diterima. Analisis menghasilkan koefisien korelasi t hitung sebesar 0,254 dengan koefisien determinan sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah 0,065 yang berarti kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 6,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Pengujian hipotesis serta hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar dengan kriteria "Tinggi" serta tingkat pencapaian 82,45%. Untuk indikator senang dalam bekerja memiliki kriteria "tinggi" serta tingkat capaian 84,4%, indikator tidak mengeluh dengan kriteria "cukup tinggi" serta tingkat capaian 78,8%, indikator semangat dalam bekerja dengan kriteria "tinggi" serta tingkat capaian 86,8%, dan indikator perasaan lega dengan kriteria "cukup tinggi" serta tingkat capaian 79,8%. Kompensasi di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar dengan kriteria "Cukup Baik" serta tingkat capaian 67,22%. Untuk indikator gaji berada dengan kriteria "cukup baik" serta tingkat capaian 70,4%, indikator tunjangan berada dalam kriteria "cukup baik" serta tingkat capaian 71,9%, indikator bonus dengan kriteria "kurang baik" serta tingkat capaian 59,4%, indikator promosi berada dalam kriteria "cukup baik" dengan tingkat capaian 67,2%. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar dimana Hasil hipotesis pengujian menunjukkan nilai dari table coefficient didapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel hasil analisis determinan didapatkan R sebesar 0,254 yaitu hubungan kuat yang positif antara variabel X kompensasi terhadap variabel Y kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,065 atau 6,5 % artinya kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan diatas terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP NAKER Kabupaten Tanah Datar diharapkan terus meningkatkan pemberian kompensasi sehingga juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan berdampak positif bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
Hadiyanto. 2016. "Teori Dan Pengembangan Iklim Kelas Dan Iklim Sekolah," 85.
Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Mangkunegara, A.A. A Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Retnoningsih, T., B. Sunuharjo, and I. Ruhana. 2016. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 35 (2): 53–59.
- Sanwani, A. 2017. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang." *Jurnal Mozaik IX* (1): 69–80.
- Septerina. 2018. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. ETOWA PACKAGING INDONESIA." *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No: 13–19.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT INDEKS.
- Yulizar, Benni. 2014. "Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Adimistrasi Pendidikan 2*: 92–99.