

HUBUNGAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PASER

Elis Siti Fatimah¹, H. M.Z. Arifin², Dini Zulfiani³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Jenis penelitian ini ialah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan kabupaten Paser yang berjumlah 68 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah menjadi dua macam teknik analisis data yaitu analisis univariat dan bivariat dengan korelasi produk moment.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Perhubungan adalah positif, adapun hasil perhitungan $t_{hitung} (0,67) > t_{tabel} (0,2387)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk mempertajam tingkat keyakinan menggunakan rumus uji t dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai $t_{hitung} (7,303) > (1,997)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pegawai Negeri Sipil*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atas suatu kondisi kerja. Seorang akan merasakan kepuasan kerja jika orang tersebut diperlakukan manusiawi dan adil tanpa diskriminasi dalam melaksanakan aktivitas profesinya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena besar manfaatnya untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Kepentingan individu terhadap kepuasan kerja akan memungkinkan timbulnya upaya peningkatan kebahagiaannya. Kepentingan organisasi dalam bentuk usaha peningkatan prestasi kerja pegawai. Kepentingan pada masyarakat, dimana masyarakatlah

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

yang akan menikmati pelayanan yang maksimal yang diberikan oleh pegawai. Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang cukup tinggi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yakni: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor kompensasi (Sutrisno, 2010:80) Permasalahan kepuasan kerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang dalam penelitian ini penulis asumsikan berhubungan erat dengan kepuasan kerja seseorang, sebab jika hak dari pegawai dapat terpenuhi, semangat kerja pegawai akan meningkat yang menyebabkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di wilayah Kabupaten Paser adalah Dinas Perhubungan. Dinas Perhubungan Kabupaten Paser mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan daerah di Bidang Perhubungan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melakukan pekerjaannya, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Paser dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu, karena hasil kerja mereka berkaitan dengan masyarakat. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional pegawai berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat terwujud apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai kepuasan kerja tersebut maka Instansi Pemerintahan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja.

Hasil observasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser, pemberian kompensasi telah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaannya tersebut masih terdapat kekurangan-kekurangan. Seperti ketidakadilan dalam pemberian gaji, pegawai yang beban kerjanya lebih berat dibanding pegawai lain dengan beban kerja yang ringan, namun nominal gaji yang diterima tetap sama. Tidak hanya itu, terdapat kerjasama yang kurang terjalin antar pegawai, dimana apabila terdapat pegawai yang pekerjaannya menumpuk pegawai lain yang kesibukannya kurang enggan untuk membantu, serta pemberian gaji yang seringkali mengalami keterlambatan waktu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser”

Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu pertanyaan yang membutuhkan suatu pemecahan atau jawaban atas dasar hasil penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser?
2. Berapa besar hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.
2. Untuk mengukur besar hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.
3. Untuk menguji hipotesis penelitian.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan atau instansi. Ada sejumlah definisi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu, menurut Mangkunegara (2011:1) Manajemen Sumber daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan atau instansi dan juga anggota perusahaan atau instansi suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan instansi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap instansi, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya, kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan

kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak pendapat yang menerangkan mengenai kepuasan kerja, berikut beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Robbins (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya Siagian (2008:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Adapun menurut Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Definisi Konsepsional

Definisi ini dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel - variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti. Konsep yang sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta. Maka penulis merumuskan definisi konsepsional dari variabel adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan baik finansial maupun nonfinansial yang diterima oleh para pegawai sebagai imbalan atas jasanya, dan sebagai motivator atau perangsang oleh instansi dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran pegawai dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:11), jenis penelitian yang digunakan berdasarkan data dan analisis adalah kuantitatif, sedangkan berdasarkan tingkat ekplanasinya adalah asosiatif. Penulis memilih menggunakan penelitian berdasarkan tingkat ekplanasinya yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan secara langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti yaitu pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.
2. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket pada responden.
3. Penelitian Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah, dan pendapat dari para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dari dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah menjadi dua macam teknik analisis data, yaitu

1. Analisis Univariat
2. Analisis Bivariat

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk melihat tentang data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 68 responden yang berisikan beberapa item pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Paser dapat dilihat dari masing-masing sub variabel yang diperoleh yang merupakan variabel bebas (X) dan hasilnya ditabulasikan melalui tabel-tabel seperti berikut ini :

1. Gaji

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kecukupan Pemberian Gaji Dalam Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|-----------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Memenuhi | 3 | 45 | 135 | 66,2 |
| 2 | Cukup memenuhi | 2 | 22 | 44 | 32,3 |
| 3 | Kurang memenuhi | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| Jumlah | | | 68 | 180 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 180, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab memenuhi dalam hal pemberian gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Pemberian Gaji Dengan Beban Pekerjaan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|-------------------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Sesuai pekerjaan | 3 | 47 | 141 | 69,1 |
| 2 | Kurang sesuai pekerjaan | 2 | 18 | 36 | 26,5 |
| 3 | Tidak sesuai pekerjaan | 1 | 3 | 3 | 4,4 |
| Jumlah | | | 68 | 180 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 180, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sesuai pekerjaan dalam hal gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan pegawai.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Gaji Yang diberikan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|-------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Puas | 3 | 55 | 165 | 80,9 |
| 2 | Kurang puas | 2 | 11 | 22 | 16,2 |
| 3 | Tidak puas | 1 | 2 | 2 | 2,9 |
| Jumlah | | | 68 | 189 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 189, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab puas dalam hal merasa puas dengan diberikan gaji.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Ketepatan Gaji Setiap Bulan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|-------------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Tepat waktu | 3 | 51 | 153 | 75,0 |
| 2 | Kadang-kadang | 2 | 15 | 30 | 22,1 |
| 3 | Tidak tepat waktu | 1 | 2 | 2 | 2,9 |
| Jumlah | | | 68 | 185 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 185, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab tepat waktu dalam hal waktu pemberian gaji setiap bulan kepada pegawai.

2. Insentif

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Pemberian Insentif Dengan Kualitas Pekerjaan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|---------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Sesuai | 3 | 61 | 183 | 89,7 |
| 2 | Kurang sesuai | 2 | 6 | 12 | 8,8 |
| 3 | Tidak sesuai | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| Jumlah | | | 68 | 196 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 196, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sesuai dalam hal pemberian insentif sesuai dengan kualitas pekerjaan.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Pemberian Insentif Dengan Kuantitas Pekerjaan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|---------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Sesuai | 3 | 55 | 165 | 80,9 |
| 2 | Kurang sesuai | 2 | 11 | 22 | 16,2 |
| 3 | Tidak sesuai | 1 | 2 | 2 | 2,9 |
| Jumlah | | | 68 | 189 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 189, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sesuai dalam hal pemberian insentif sesuai dengan kuantitas pekerjaan.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Pemberian Insentif

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|-------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Puas | 3 | 44 | 132 | 64,7 |
| 2 | Kurang puas | 2 | 23 | 46 | 33,8 |
| 3 | Tidak puas | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| Jumlah | | | 68 | 179 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 179, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab puas dalam hal dengan adanya diberikan insentif pegawai merasa puas.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Insentif Yang Diterima Dapat Meningkatkan Semangat Kerja

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|------------------------------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Dapat Meningkatkan Semangat kerja | 3 | 58 | 174 | 85,3 |
| 2 | Cukup meningkatkan semangat kerja | 2 | 8 | 16 | 11,8 |
| 3 | Kurang meningkatkan semangat kerja | 1 | 2 | 2 | 2,9 |
| Jumlah | | | 68 | 192 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 192, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab semangat dalam hal dengan adanya pegawai diberikan insentif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

3. Tunjangan

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Pemberian Tunjangan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Puas | 3 | 50 | 150 | 73,5 |
| 2 | Cukup puas | 2 | 17 | 34 | 25,0 |
| 3 | Tidak puas | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| Jumlah | | | 68 | 185 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 185, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab puas dalam hal pegawai merasa puas dengan adanya diberikan tunjangan tersebut.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Tunjangan Yang Diterima Sesuai Jabatan

| No | Jawaban | Skor | Fekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|--------------|------|----------|---------------|----------------|
| 1 | Sesuai | 3 | 55 | 165 | 80,9 |
| 2 | Cukup sesuai | 2 | 13 | 26 | 19,1 |
| 3 | Tidak sesuai | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 68 | 191 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 191, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sesuai dalam hal tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan pegawai.

4. Fasilitas Kantor

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kondisi Fasilitas Di Dalam Kantor

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Baik | 3 | 53 | 159 | 77,9 |
| 2 | Cukup baik | 2 | 14 | 28 | 20,6 |
| 3 | Tidak baik | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| Jumlah | | | 68 | 188 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 188, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab baik dalam hal kondisi fasilitas di dalam kantor.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Fasilitas Perlengkapan Untuk Bekerja

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|---------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Memadai | 3 | 50 | 150 | 73,5 |
| 2 | Cukup memadai | 2 | 15 | 30 | 22,1 |
| 3 | Tidak memadai | 1 | 3 | 3 | 4,4 |
| Jumlah | | | 68 | 183 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 183, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab memadai dalam hal fasilitas perlengkapan untuk bekerja dalam Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser memadai.

5. Asuransi Kesehatan

Tabel
Jawaban Responden Tentang Merasa Aman Diberikan Asuransi Kesehatan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Aman | 3 | 60 | 180 | 88,2 |
| 2 | Cukup aman | 2 | 8 | 16 | 11,8 |
| 3 | Tidak aman | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 68 | 196 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa merasa aman diberikan asuransi kesehatan responden memberikan jawaban aman sebanyak 60 orang (88,2%), Cukup aman sebanyak 8 orang (11,8%), dan tidak aman tidak ada. Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 196, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab aman dalam hal pegawai merasa aman dengan adanya diberikan asuransi kesehatan.

Tabel
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Terhadap Pelayanan
Menggunakan Asuransi Kesehatan

| No | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Persentase (%) |
|--------|------------|------|-----------|---------------|----------------|
| 1 | Puas | 3 | 56 | 168 | 82,4 |
| 2 | Cukup puas | 2 | 10 | 20 | 14,7 |
| 3 | Tidak puas | 1 | 2 | 2 | 2,9 |
| Jumlah | | | 68 | 190 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa merasa puas pelayanan menggunakan asuransi kesehatan responden memberikan jawaban puas sebanyak 56 orang (82,4%), cukup puas sebanyak 10 orang (14,7%), dan tidak puas 2 orang (2,9%). Berdasarkan total skor yang diperoleh yaitu sebesar 190, termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab puas dalam hal pegawai merasa puas dengan pelayanan asuransi kesehatan yang diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui seluruh tanggapan responden mengenai variabel kompensasi, penulis akan menyajikan rekapitulasi dari jawaban responden pada tabel berikut ini.

Tabel
Rekapitulasi Variabel Kompensasi

| No | Kategori Jawaban | Skor | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|------------------|------|-----------|----------------|
| 1 | Baik | 3 | 740 | 77,7 |
| 2 | Cukup baik | 2 | 191 | 20,1 |
| 3 | Tidak baik | 1 | 21 | 2,2 |
| Jumlah | | | 68 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari hasil rekapitulasi tabel di atas, dapat diketahui sebanyak 740 atau 77,7% jawaban baik (a), 191 atau 20,1 % jawaban cukup baik (b) dan 21 atau 2,2% jawaban tidak baik (c). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser baik.

Analisis Data

Berdasarkan tabel di atas dilakukan analisis Korelasi Produk Moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Paser (Y), yang dapat dilihat dari hasil perhitungan sebagai berikut :

Diketahui :

$$\begin{aligned} N &= 68 \\ \sum X &= 2.623 \\ \sum Y &= 2.361 \\ \sum X^2 &= 101.923 \\ \sum Y^2 &= 82.167 \\ \sum XY &= 91.325 \end{aligned}$$

Penyelesaiannya :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N\sum y^2 - (\sum y)^2}} \\ &= \frac{68(91.325) - (2.623)(2.361)}{\sqrt{68(101.923) - (2.623)^2} \cdot \sqrt{68(82.167) - (2.361)^2}} \\ &= \frac{6.210.100 - 6.192.903}{\sqrt{6.930.764 - 6.880.129} \sqrt{5.587.356 - 5.574.321}} \\ &= \frac{17.197}{\sqrt{50.635} \sqrt{13.035}} \\ &= \frac{25690,995}{17.197} \\ &= 0,67 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas yang menggunakan rumus korelasi produk moment diperoleh hasil 0,67 artinya bahwa sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka $r_{xy} = 0,67$ berada pada diantara 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Dengan kata lain, nilai $r_{hitung}(0,67) > r_{tabel}(0,2387)$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Kemudian untuk mempertajam tingkat keyakinan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t yang perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,67\sqrt{68-2}}{\sqrt{1-0,67^2}} \\
 &= \frac{0,67\sqrt{66}}{\sqrt{1-0,67^2}} \\
 &= \frac{0,67 \times 8,124}{5,434} \\
 &= \frac{\sqrt{0,553}}{5,434} \\
 &= \frac{0,744}{5,434} \\
 &= 7,303
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Ketentuan pengujian hipotesis :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis satu (H_a) diterima dan hipotesis kerja (H_0) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis satu (H_a) ditolak dan hipotesis kerja (H_0) diterima..

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,303. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) $dk = N - 2$ ($68-2$) = 66. Maka diperoleh t_{tabel} 1,997 dengan kata lain, nilai t_{hitung} (7,303) > t_{tabel} (1,997) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah terdapat ada hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Paser.

Pembahasan

Penelitian pada variabel terkait dengan kompensasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Paser diketahui dari 68 responden yang telah menjawab 14 pertanyaan yang mencakup 5 indikator, diantaranya terkait dengan gaji pegawai yang berisi 4 pertanyaan, indikator ke 2 terkait insentif yang berisi 4 pertanyaan, indikator selanjutnya terkait tunjangan berisi 2 pertanyaan, indikator terkait fasilitas kantor berisi 2 pertanyaan, dan indikator terkait asuransi kesehatan berisi 2 pertanyaan.

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa untuk kompensasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser diketahui dari 68 responden hasil rata-rata skor masing-masing indikator diperoleh bahwa nilai rata-rata pada kategori gaji sebesar 183,5, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban responden di masing-masing pertanyaan 2,7, sehingga dalam kategori baik. Selanjutnya, pada indikator insentif nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 189, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban responden di masing-masing pertanyaan 2,8, sehingga dalam kategori baik. Pada indikator terkait dengan tunjangan rata-rata diperoleh sebesar 188, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban responden di masing-masing pertanyaan 2,8, sehingga dalam kategori baik. Pada indikator terkait dengan fasilitas kantor rata-rata diperoleh sebesar 185,5, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban responden di masing-masing pertanyaan 2,7, sehingga dalam kategori baik. Pada indikator terakhir yang terkait dengan asuransi kesehatan rata-rata

diperoleh sebesar 193 sehingga diperoleh nilai rata-rata jawaban responden di masing-masing pertanyaan 2,8, sehingga dalam kategori baik.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa untuk variabel kompensasi nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator asuransi kesehatan, sebesar 193, dengan nilai rata-rata jawaban masing-masing responden disetiap pertanyaan 2,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir semua responden merasa puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator gaji yakni sebesar 183,5, dengan nilai rata-rata jawaban pada masing-masing responden disetiap pertanyaan sebesar 2,7. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa responden yang berpendapat bahwa belum puasnya dengan gaji yang diperoleh.

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dapat diukur dari beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan psikologi, kepuasan sosial, dan kepuasan fisik yang dikemukakan oleh As'ad (2003:115). Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui dari 68 responden hasil rata-rata skor masing-masing indikator diperoleh bahwa rata-rata skor pada indikator kepuasan psikologi dalam kategori baik dengan rata-rata skor 194, dan rata-rata skor masing-masing pertanyaan sebesar 2,8. Selanjutnya pada indikator kepuasan sosial diperoleh hasil dengan kategori baik dengan dimana nilai rata-rata sebesar 201,7, dan rata-rata skor masing-masing pertanyaan sebesar 2,9. Pada indikator kepuasan terkait dengan fisik diperoleh nilai rata-rata dalam kategori baik yakni sebesar 195,7, dan rata-rata skor masing-masing pertanyaan sebesar 2,8.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator sosial, sebesar 201,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai telah terjalin dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator psikologis yakni sebesar 194. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa responden yang merasa kurang puas dalam hal ketentraman responden.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser ternyata positif dan sangat kuat, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,67$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:214) dimana pada interval 0,600 – 0,799 termasuk dalam kategori kuat. Dengan kata lain nilai $r_{hitung} (0,67) > r_{tabel} (0,2387)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Paser.

Untuk meyakinkan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,303. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel}

untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = N - 2 (68-2) = 66$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,997$ dengan kata lain, nilai $t_{hitung} (7,303) > t_{tabel} (1,997)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah ada hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat, maka terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini diperkuat pula dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang dinyatakan oleh Bangun (2012:255) salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pada pegawai berarti pegawai tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerjanya sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga kepuasan kerja pegawai pun dapat meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan uraian-uraian yang terdapat pada bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. Dari perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan data hasil penelitian r_{xy} lebih besar ($>$) dari harga kritik r produk moment. Sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan signifikan atau dengan kata lain bahwa di antara kedua variabel yang diteliti terdapat hubungan yang meyakinkan.
2. Terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser, dimana diperoleh nilai 0,67, sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya maka $r_{xy} = 0,67$ berada pada diantara 0,600 – 0,799 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Paser.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan dari hasil penelitian pemberian kompensasi yang dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Paser sudah dilakukan

- dan berlangsung dengan baik, maka dari itu perlu dipertahankan dalam pemberian kompensasi agar pegawai tetap merasakan tingkat kepuasan yang tinggi.
2. Hendaknya para pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetap dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab sehingga tidak timbul rasa keterpaksaan pada saat melaksanakan pekerjaan.
 3. Diharapkan kepada pimpinan untuk tetap memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai khususnya disini dalam segi kompensasi agar para pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenjournal.unp.ac.id
- Andries, Daniel. 2011. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention*. PT Utama Jaya Perkasa. Bisnis: Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M.T Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.