Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh

M. Bakri¹, Filia Hanun¹, Zulkarnaini²

Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah¹

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah²

Email. mbakri.fe@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebanyak 188 orang dan teknik penarikan sampel menggunakan teknik *slovin* sehingga diperoleh 36 orang pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 artinya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompensasi dan motivasi sebesar 75,4%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 0,569 atau 56,9% dan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya promosi jabatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Ketidakpuasan pegawai dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi instansi dan pegawai tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi dan pegawai cenderung merasa terbebani serta hasil kerjanya tidak optimal. Hal inilah yang jarang di perhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah serius di perusahaan salah satunya di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Salah satu usaha yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya adalah dengan cara meningkatkan kompensasi dan motivasi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dari imbalan yang disediakan pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda yang sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi dan motivasi (Akram, 2014 dan Rozzaid, Herlambang dan Devi, 2015).

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Bagi pegawai sendiri kompensasi pada prinsipnya tidak hanya merupakan balas jasa atas karya-karyanya, tetapi juga merupakan nilai atau karya mereka diantara

para pegawai itu sendiri. Dessler (2013:85), menyebutkan kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh melakukan perencanaan sistem imbalan yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di organisasi yang lain untuk pekerjaan yang sama.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan, Martoyo (2015:156). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, Robbins (2013:36).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya, Handoko, (2013:193). Mathis dan Jackson (2014:98) memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, Rivai dan Sagala (2013:856).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi, Hasibuan (2014:118). Menurut Umar (2013:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, Dessler (2013:46).

Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Effendy (2013:69) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini diadakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Lampulo Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh berjumlah 188 orang pegawai. Sampel penelitian adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, Notoatmodjo, (2013:115).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner.

Peralatan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang menjelaskan analisis dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pada model ini menggunakan rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:211) adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja Pegawai
α	= Konstanta
X_1	= Kompensasi
X_2	= Motivasi
b_1 dan b_2	= Koefisien regresi X_1 dan X_2
e	= Error term

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:121) uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson*, Sugiyono (2014:170). Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=36$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,320$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,320) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,320) tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121) uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*,

Sugiyono (2014:196). Menurut Sugiyono (2014:196) suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable dan hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak realibel.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Jika data berdistribusi normal maka uji statistik parametrik tidak dapat dilakukan, sehingga harus menggunakan statistik non parametrik, Sugiyono (2014:75). Menurut Ghozali (2013:163) dasar pengambilan keputusan untuk melihat normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen, Ghozali, (2013:105). Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas. Uji multikolonieritas dilihat dari *nilai tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), Ghozali (2013: 95). Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\geq 0,1$ dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\leq 0,1$ dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:125). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi uji heteroskedastisitas.
2. Jika data atau titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F (F-test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen, Ghozali (2013:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

H_{a1} : Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghazali (2013:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{02} : Kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

H_{a2} : Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

H_{03} : Motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

H_{a3} : Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian (Pengujian Validitas)

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=36$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,320$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,320) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,320) tidak valid.

Berdasarkan Tabel hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,485 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=36$) sebesar 0,320, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dinyatakan valid.
2. Variabel kompensasi yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,595 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=36$) sebesar 0,320, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi dinyatakan valid.
3. Variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item C1, C2, C3 hingga C5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,402 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar ($n=36$) sebesar 0,320, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan motivasi dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2014:196) suatu variabel dikatakan reliabilitas, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable dan

hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,724	Reliabel/Handal
2	Kompensasi (X_1)	5	0,764	Reliabel/Handal
3	Motivasi (X_2)	5	0,700	Reliabel/Handal

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas maka *cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,724, variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,764, dan variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,700. Dengan demikian pengukuran reliabilitas memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melakukan pengujian adakah observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengolahan data menghasilkan normal *normal probability plot* yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam Gambar dibawah ini.

Gambar Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\geq 0,1$ dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi

multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\leq 0,1$ dan lebih dari 10, seperti terlihat dalam Tabel berikut.

Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompensasi (X_1)	0,549	1,821
2	Motivasi (X_2)	0,549	1,821

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,549 atau $>0,10$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,821 atau <10 , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID), seperti pada Gambar berikut.

Gambar Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas

Berdasarkan Gambar diatas memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kepuasan kerja dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif, baik buruknya kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi pegawai

berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat dilihat Tabel berikut.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-Rata Skor
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
1. Setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat yang saya miliki	-	-	5	18	13	4,22
2. Gaji yang saya terima di instansi ini cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	-	-	4	21	11	4,19
3. Kebijakan promosi untuk naik jabatan di instansi berdasarkan prestasi kerja	-	-	2	17	17	4,42
4. Saya mampu berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja baik di dalam maupun luar kantor	-	-	2	22	12	4,28
5. Pengawasan dari atasan membuat saya semakin termotivasi untuk selalu semangat kerja	-	-	7	26	3	3,89
Jumlah Rata-Rata						21,00

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

Dalam penelitian ini variabel kompensasi dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif, baik buruknya kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi pegawai berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi dapat dilihat Tabel berikut.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Kompensasi

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Kompensasi	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-Rata Skor
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
1. Pemberian gaji pada instansi ini sesuai dengan jabatan saya saat ini	-	-	4	21	11	4,19
2. Upah yang dibayarkan kepada saya sesuai dengan berpedoman	-	-	3	17	16	4,36

atas perjanjian yang disepakati						
3. Upah insentif atau tambahan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan	-	-	3	13	20	4,47
4. Instansi ini memberikan kompensasi secara langsung kepada saya	-	-	2	26	8	4,17
5. Bonus yang diberikan oleh instansi mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi instansi ini	-	-	3	21	12	4,25
Jumlah Rata-Rata						21,44

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Dalam penelitian ini motivasi dijabarkan dalam 5 (lima) item pernyataan positif, baik buruknya motivasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dilihat dari alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan pada masing-masing pernyataan. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi pegawai berdasarkan pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan motivasi dapat dilihat Tabel berikut.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Alternatif Pilihan Jawaban Terhadap Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Motivasi

Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Motivasi	Frekuensi Responden Berdasarkan Pilihan Jawaban					Rata-Rata Skor
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
1. Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh instansi sehingga saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih maksimal lagi	-	-	3	14	19	4,44
2. Hubungan kerja antara sesama pegawai di instansi selalu saling membantu bila terjadi masalah	-	-	3	25	8	4,14
3. Kondisi kerja di instansi ini aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	-	-	3	21	12	4,25
4. Instansi ini memberikan saya peluang untuk pengembangan potensi saya dalam melakukan pekerjaan	-	-	3	21	22	4,25
5. Di instansi ini saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan apabila saya bekerja	-	-	6	26	4	3,94

dengan baik dan berprestasi						
Jumlah Rata-Rata						21,03

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel berikut.

Tabel Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.814	2.673		1.801	.081		
Kompensasi	.495	.134	.569	3.691	.001	.549	1.821
Motivasi	.265	.168	.243	2.578	.004	.549	1.821

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebagai fungsi dari kompensasi dan motivasi, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4,814 + 0,495 X_1 + 0,265 X_2 + \varepsilon$$

Adapun koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,814 artinya jika kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh adalah sebesar 4,814 pada satuan skala likert.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,495, artinya apabila kompensasi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,495 atau 49,5%, dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kompensasi maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,265, artinya apabila motivasi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,265 atau 26,5%, dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh

motivasi maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel kompensasi (X_1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan nilai koefisien adalah sebesar 0,495 dan selanjutnya diikuti oleh variabel motivasi (X_2) dengan nilai koefisien adalah sebesar 0,265.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, maka korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.754 ^a	.569	.543	1.187	.569	21.794	2	33	.000	2.636

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2020.

Berdasarkan Tabel diatas, maka koefisien korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 75,4%, artinya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 0,569 atau 56,9% dan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel diluar pada penelitian ini misalnya promosi jabatan, lingkungan kerja, prestasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *One Way ANOVA* dengan uji signifikan garis regresi ini dilakukan dengan uji F-tes. Adapun analisis *One Way ANOVA* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.466	2	30.733	21.794	.000 ^a

Residual	46.534	33	1.410		
Total	108.000	35			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Sekunder, 2019 (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Simultan

H_{a1} : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,794 > 2,892$) atau nilai Prob $F <$ nilai kritis ($0,000 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

2. Uji Parsial

H_{a2} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,691 > 2,035$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,001 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

H_{a3} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,578 > 2,035$) atau nilai Prob $t <$ nilai kritis ($0,004 < 0,005$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,794 > 2,892$) dengan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akram (2014), Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Faysica, Tewal dan Walangitan (2016) dan Retnosari (2017) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_{a1}) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,691 > 2,035$) dengan nilai signifikan adalah $0,001 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua (H_{a2}) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,495, artinya bahwa setiap 100% perubahan

dalam variabel kompensasi maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,495 atau 49,5%, maka semakin tinggi pengaruh kompensasi maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akram (2014), Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Faysica, Tewal dan Walangitan (2016) dan Retnosari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, sehingga semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,578 > 2,035$) dengan nilai signifikan adalah $0,004 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_{a3}) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,265, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi maka secara relatif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,265 atau 26,5%, maka semakin tinggi pengaruh motivasi maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,495 atau 49,5%. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,179 atau 17,9%. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), artinya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh mempunyai hubungan yang kuat dengan kompensasi dan motivasi sebesar 75,4%. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 0,569 atau 56,9% dan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya promosi jabatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, Gusti. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Skripsi*. Universitas Serambi Mekkah: Banda Aceh.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Suatu Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks: Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Human Relation & Public Relation*. Penerbit CV. Mandar Maju: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gunung Agung: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grassindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis, Robert. L, dan John. Jackson H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2013. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rozzaid, Yusron, Herlambang, Toni dan Devi, Anggun Meyrista. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 1 Nomor 2. Universitas Muhammadiyah Jember: Jember.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Winardi. 2013. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta