

The Influence of Financial Compensation, Social Security and Non-Financial Compensation on Job Satisfaction of Civil Servants at the Labuhanbatu Regency Transportation Service

Khairul Azmi, Meisa Fitri Nasution, & Abd. Halim

Faculty of Economic and Business, Labuhanbatu University, Rantauprapat, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of financial compensation, social security and non-financial compensation on job satisfaction of civil servants at the Labuhanbatu Regency Transportation Service, both partially and simultaneously. Determination of the sample technique uses Arikunto's opinion with a total of 40 people and the analytical method used is a descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of partial hypothesis testing (t test) show that financial compensation (X1), social security (X2) and non-financial compensation (X3) have a positive and significant effect on job satisfaction of civil servants in the Labuhanbatu Regency Transportation Service, with a variable value of Compensation financial tcount is 3.018 while t table is 1.689 (tcount is bigger than ttable). the social security variable tcount is 3.138 while t table is 1.689 (tcount is bigger than ttable). Meanwhile for the Non-financial Compensation variable the value of tcount is 2.608 while ttable is 1.689 (t count is greater than ttable). The results of simultaneous hypothesis testing (F test) show that Financial Compensation (X1), Social Security (X2), Non-Financial Compensation (X3) have a positive and significant effect on Job Satisfaction of Civil Servants in the Labuhanbatu Regency Transportation Service, with an fcount of 10.371 while ftable 2.64 (fcount is bigger than ftable). The test results for the coefficient of determination (R2) show that the Adjusted R square value is 0.419 or 41.9% indicating that financial compensation, social security and non-financial compensation simultaneously contribute to employee job satisfaction by 41.9%.

Keywords: Financial compensation, Social Security, Non-financial Compensation, Job Satisfaction.

1. Introduction

Sumber daya manusia ialah asset yang sangat bermanfaat dalam sebuah instansi pemerintahan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk selalu dipertahankan dan dikembangkan (Sutrisno, 2019). Sumber daya manusia tidak hanya penting untuk dikembangkan dan dipertahankan saja namun sangatlah penting untuk memperhatikan kinerjanya. Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang paling sering dikunjungi oleh masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari segi banyaknya kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan surat keterangan yang berkaitan dengan kendaraan. Oleh sebab itu hal paling utama diperhatikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu adalah mengenai manajemen sumber daya manusia yang profesional. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia adalah satu satu garda terdapan dalam melakukan pelayanan dan pelatihan bagi calon pekerja yang akan bekerja di instansi pemerintah. Guna untuk tetap menjaga sikap keprofesionalan suatu pegawai dalam melatih calon pekerja maka Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu harus diperhatikan kebutuhan pegawai terutama dibidang kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja akan tercipta jika kompensasi yang didapat bisa mencukupi keperluan pegawai secara maksimal, Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menjaga sikap profesional pegawai, kompensai merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pegawai dalam instansi tempat dimana pegawai bekerja. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruh nya terhadap kepuasan dan kinerja para

* Corresponding author.

E-mail address: khairul19830@gmail.com

pegawainya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya pegawainya akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran instansi (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Pengertian kompensasi menurut Setiawan (2018), ialah meliputi sesuatu yang bisa diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa kinerja mereka. Arti dari sebuah kompensasi menurut Stanford (2019:216) adalah yang berkaitan dengan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan dan organisasi. Ada beberapa indikator dari kompensasi yang menjadi perhatian khusus didalam penelitian ini diantaranya ialah :1) Gaji, 2) Tunjangan,3) Insentif, 4) Fasilitas, 5) Bonus

Sesuai dengan informasi yang diperoleh dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu bahwasanya kompensasi yang diberikan terlalu rendah tidak sesuai dengan jam kerja misalnya pegawai tidak diberikan uang lembur yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan atasannya sehingga mengakibatkan pegawai yang ada di instansi itu malas dan kualitas bekerjanya menjadi menurun. Mempertahankan pegawai yang sudah profesional merupakan sesuatu yang tidak mudah. Para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi (Prayogi et al., 2019).

Maka dari itu kompensasi sangat berperan penting bagi setiap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, dalam sebuah instansi untuk menjadikan instansi tersebut lebih maju kedepannya dikarenakan bahwa setiap pegawai yang berdisiplin kerja dengan segala tugas yang ada didalam perusahaan atau instansi tersebut dapat diselesaikan tepat waktu dan sangat baik.

Selain faktor kompensasi yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu jaminan sosial juga merupakan salah satu faktor pendorong terciptanya kepuasan kerja pegawai. Perolehan Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh para pegawai dimana hal tersebut merupakan salah satu modal utama jika pegawai tersebut kehilangan pekerjaannya, seperti yang sudah umum diketahui bahwasanya pekerjaan yang dilakukan dinas perhubungan lebih rentan mengalami kecelakaan, para pegawainya lebih dominan terjun langsung kelapangan yang terhubung langsung dengan kendaraan. Menurut Mangkunegara, (2018:88) Jaminan sosial ialah sesuatu yang pasti didapatkan seorang pegawai apabila dia kehilangan pekerjaannya seperti pemberhentian kerja, mengalami kecelakaan atau pegawai tersebut mendapatkan tunjangan kematian dari tempat dia bekerja. Sedangkan menurut Andrew, (2016:82), menyatakan jaminan sosial sebagai pengganti atas kehilangan pekerjaan suatu pegawai yang diberikan berbentuk uang. Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator Jaminan sosial menurut para ahli. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Badriah, 2019): 1) santunan jika ada kecelakaan kerja, 2) santunan jika pegawai sudah tua, 3) santunan jikalau pegawai meninggal dunia, 4) adanya uang kesehatan untuk pegawai, 5) jaminan rasa aman pada saat bekerja.

Semangat kerja juga dilihat sebagai suatu perubahan dalam diri seseorang yang diawali dengan munculnya feeling, dan dimulai dari tanggapan terhadap suatu tujuan. Semangat kerja merupakan dorongan yang mendasari pergerakan seseorang atau kemauan untuk mengaplikasikan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Faktor lain yang menjadi kurangnya semangat kerja pegawai yang ada di dinas perhubungan labuhan batu ialah dari pemberian kompensasi non- finansial yang masih kurang memadai. Kompensasi Non-Finansial ialah kompensasi yang diterima diluar gaji pokok yang berbentuk penyediaan pelayanan untuk pegawai (Wiliam J. Stanton, 2019:91). Menurut Stanford (2017:155), menjelaskan bahwa kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang timbul dalam diri pribadi seseorang pada saat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Adapun indikator dalam motivasi menurut Wandansari (2018:93) dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) rekan kerja yang kompeten, 2) kondisi kerja yang menyenangkan, 3) .mendapatkan simbol status.

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Mangkunegara, 2016:45) Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Salinding, 2016:45). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2018:53) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yang menjadi tolak ukur didalam penelitian ini diantaranya ialah : 1) Kesesuaian Pekerjaan, 2) Menyukai pekerjaan, 3) Mencintai Pekerjaan, 4) Disiplin kerja, 5) Prestasi kerja.

2. Research Method

Lokasi dalam penelitian ini adalah Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jln.Prof H.M. Yamin SH , Sumatera Utara Kelurahan Lobu Sona, Kecamatan Rantau Selatan. Waktu dalam Proses penelitian ini dilaksanakan paling lama sekitar 5 bulan mulai Januari 2023 – Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang jumlahnya sebanyak 40 orang. penulis menggunakan teknik sampling jenuh dalam cara penarikan sampelnya, dengan jumlah 40 orang dari populasi yang ada. Data dari penelitian ini kemudian di uji menggunakan beberapa teknik analisis seperti uji validitas, Uji Reliabilitas , Uji reliabilitas regresi secara parsial (uji t), Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel.Uji Simultan (Uji-F), Uji Koefisien Determinasi.

3. Results and Discussions

Pemaparan hasil uji deskriptif data responden bertujuan untuk mengetahui tingkat karakteristik dari setiap responden yang memberikan tanggapan, karakteristik tersebut dapat berupa biodata usia, jenis kelamin serta tanggapan dari pengisian koesiner penelitian. Data tersebut akan dihitung dengan metode kuantitatif yang dijabarkan kedalam bentuk tabel

Kemudian dalam pengolahan dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan

P = persentase jawaban

F = prekwensi jawaban

N = jumlah sampel

Karakteristik karakteristik penelitian terdiri dari:

1) Karakteristik Responden Penelitian

Pengelompokan Responden Berdasarkan Kriteria jenis kelamin, Usia Responden, Pendidikan Responden, Lama Bekerja Responden ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	62%
		Perempuan	15	38%
		Total	40	100%
2	Usia Responden	20-29 tahun	15	38%
		30-39 tahun	18	45%
		40-49tahun	7	17%
		Total	40	100%
3	Status Sosial	Sudah Bekeluarga	18	45%
		Belum Bekeluarga	22	55%
		Total	40	100%
4	Lama bekerja	1-3 tahun	8	20%
		4-6 tahun	12	30%
		7-10 tahun	20	50%
		Total	40	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diperoleh informasi jika jenis kelamin responden yang ada di Dinas perhubungan LabuhanBatu yaitu laki-laki ada sebanyak 25 responden atau jika

dipersenkan sebesar 62% sedangkan perempuan sebanyak 15 responden atau jika dikalkulasikan sebesar 38% dari total populasi yang ada.

Kemudian berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 juga dapat diperoleh informasi jika usia responden responden yang ada di Dinas perhubungan LabuhanBatu sebagian besar berumur 20-39 tahun sebanyak 15 responden atau 38% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 30-39 tahun terdapat 18 responden atau 45%, yang memiliki umur 40-49 tahun terdapat 7 responden orang atau jika dikalkulasikan sebesar 17% dari total populasi yang ada.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas juga diperoleh informasi jika Status sosial yang dimiliki para pegawai di Dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu sebagian besar sudah berkeluarga 18 orang atau jika dipersenkan sebesar 45%, belum berkeluarga sebanyak 22 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 55% dari total populasi yang ada.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diperoleh informasi jika lama bekerja responden yang ada di Dinas perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yaitu 1-3 tahun ada sebanyak 8 orang atau jika dipersenkan sebesar 20% dan lama bekerja dari 4-6 tahun sebanyak 12 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 30% serta yang sudah bekerja 7-10 tahun ada 20 orang dari total populasi yang ada.

3.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun frekuensi jawaban responden atas kuesioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi Finansial (X1) sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

nomor	Distribusi Jawaban Responden										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25.0	15	37.5	13	32.5	2	5.0	0	0	40	100
2	8	20.0	17	42.5	12	30.0	3	7.5	0	0	40	100
3	8	20.0	20	50.0	12	30.0	0	0	0	0	40	100
4	13	32.5	16	40.0	9	22.5	2	5.0	0	0	40	100
5	9	22.5	20	50.0	9	22.5	2	5.0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 2 yang telah tertera diatas maka dapat ditarik kesimpulan jika 10 orang (25.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Kompensasi yang anda terima sesuai dengan kebutuhan anda sehari-hari, sedangkan 15 orang (37.5%) menyatakan setuju, 13 orang (32.5%) kurang setuju dan 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 2 juga dapat ditarik kesimpulan jika yaitu 8 orang (20.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Kompensasi yang anda terima sesuai dengan target kerja yang telah anda selesaikan, 17 orang (42.5%) menyatakan setuju, 12 orang (30.0%) menyatakan kurang setuju sedangkan 3 orang (7.5%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 2 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi jika 8 orang (20.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Anda mendapatkan fasilitas rumah dinas yang diberikan oleh pimpinan anda, 20 orang (50.0%) setuju, 12 orang (30.0%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 2 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi jika 13 orang (32.5%) menyatakan sangat setuju bahwa Kompensasi yang anda terima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, 16 orang (40,0%) menyatakan setuju, 9 orang (22.5%) menyatakan kurang setuju 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 2 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 9 orang (22.5%) menyatakan sangat setuju bahwa Anda menerima kenaikan Kompensasi setiap tahunnya, 20 orang (50,0%) menyatakan setuju, 9 orang (22.5%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju.

2) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Jaminan sosial (X2)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Jaminan sosial (X2) sebagai berikut:

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Jaminan sosial (X₂)

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30.0	18	45.0	9	22.5	1	2.5	0	0	40	100
2	12	30.0	18	45.0	8	20.0	2	5.0	0	0	40	100
3	9	22.5	15	37.5	15	37.5	1	2.5	0	0	40	100
4	9	22.5	17	42.5	10	25.0	4	10.0	0	0	40	100
5	10	25.0	19	47.5	10	25.0	1	2.5	0	0	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 12 orang (30.0%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai akan mendapatkan santunan jika mengalami kecelakaan pada saat bekerja, sedangkan 18 orang (45.0%) menyatakan setuju , 9 orang (22.5%) kurang setuju dan 1 orang (2.5%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 12 orang (30.0%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai akan memperoleh uang santunan jika sudah tua dan tidak produktif lagi untuk bekerja, 18 orang (45.0%) menyatakan setuju, 8 orang (20%) menyatakan kurang setuju sedangkan 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu 9 orang (22.5%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai kan memperoleh uang santunan jika meninggal dunia, 15 orang (37.5%) setuju, 15 orang (37.5%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (2.5%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 9 orang (22.5%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai kan memperoleh uang kesehatan jika mengalami sakit, 17 orang (42.5%) menyatakan setuju, 10 orang (25.0%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (10.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 10 orang (25.0%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai diberikan fasilitas penunjang keamanan dan kenyamanan saat bekerja, 19 orang (47.5%) menyatakan setuju, 10 orang (25.0%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2.5%) menyatakan tidak setuju.

3) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Non-Finansial (X3)

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi Non-Finansial (X₃)

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	35.0	17	42.5	9	22.5	0	0	0	0	40	100
2	9	22.5	26	65.0	5	12.5	0	0	0	0	40	100
3	15	37.5	16	40.0	9	22.5	0	0	0	0	40	100
4	17	42.5	13	32.5	10	25.0	0	0	0	0	40	100
5	7	17.5	25	62.5	8	20.0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 14 orang (35.0%) menyatakan sangat setuju bahwa rekan kerja yang mereka miliki sangat kompeten saat bekerja, sedangkan 17 orang (42.5%) menyatakan setuju , 9 orang (22.5%) kurang setuju .

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 9 orang (22.5%) menyatakan sangat setuju bahwa kondisi kerja didinas pehubungan sangat menyenangkan, 26 orang (65.0%) menyatakan setuju, 5 orang (12.5%) menyatakan kurang setuju .

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 15 orang (37.5%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai diberikan sibol atau tanda pengenal saat bekerja, 16 orang (40.0%) setuju, 9 orang (22.5%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 17 orang (42.5%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memiliki integritas yang tinggi untuk memberikan perintah, 13 orang (32.5%) menyatakan setuju, 10 orang (25.0%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas perhubungan Labuhanbatu yaitu 7 orang (17.5%) menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan Anda diberikan kepercayaan dalam menjalankan tugas lapangan, 25 orang (62.5%) menyatakan setuju, 8 orang (20.0%) menyatakan kurang setuju.

4) Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Y)

Frekuensi jawaban responden Kepuasan kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 5. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan kerja (Y)

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30.0	20	50.0	8	20.0	0	0	0	0	40	100
2	9	22.5	17	42.5	12	30.0	2	5.0	0	0	40	100
3	6	15.0	9	22.5	19	47.5	6	15.0	0	0	40	100
4	7	17.5	11	27.5	17	42.5	2	5.0	3	7.5	40	100
5	6	15.0	23	57.5	11	27.5	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 12 orang (30.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya, sedangkan 20 orang (50.0%) menyatakan setuju , 8 orang (20.0%) kurang setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 9 orang (22.5%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya menyukai pekerjaan karena saya pekerjaan saya saat ini sesuai dengan cita-cita saya, 17 orang (42.5%) menyatakan setuju, 12 orang (30.0%) menyatakan kurang setuju sedangkan 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 6 orang (15.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya mencintai pekerjaan karena saya mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini, 9 orang (22.5%) setuju, 19 orang (47.5%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (15.0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 7 orang (17.5%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan, 11 orang (27.5%) menyatakan setuju, 17 orang (42.5%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 3 orang (7.5%) menyatakan sangat tidak setuju

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yaitu 6 orang (15.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya memiliki prestasi kerja yang baik dibidang pekerjaan saya, 23 orang (57.5%) menyatakan setuju, 11 orang (27.5%) menyatakan kurang setuju.

3.2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.574	4.078		-.631	.532
	kompensasifinansial	.337	.112	.388	3.018	.005
	jaminansosial	.409	.130	.412	3.138	.003
	Kompensasinon-finansial	.377	.145	.348	2.608	.013

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 8 pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -2,574 + 0,337X_1 + 0,409X_2 + 0,377X_3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Konstanta (a) = -2,574 menunjukkan bahwa jika X (Kompensasi Finansial, Jaminan sosial, kompensasi non-finansial) konstan atau X = 0, maka Kepuasan kerja sebesar -2,574.

Koefisien (b1) = 0,337. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kompensasi Finansial (X1), akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,337.

Koefisien (b2) = 0,409. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Jaminan sosial (X2), akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,409.

Koefisien (b3) = 0,377. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kompensasi non-Finansial (X3), akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,377.

3.3. Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.574	4.078		-.631	.532
	kompensasifinansial	.337	.112	.388	3.018	.005
	jaminansosial	.409	.130	.412	3.138	.003
	Kompensasinon-finansial	.377	.145	.348	2.608	.013

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Kompensasi Finansial thitung sebesar 3.018 sedangkan ttabel 1.689 (t hitung lebih besar dari ttabel) yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima atau dengan kata lain Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Untuk Jaminan sosial dapat disimpulkan bahwa untuk nilai thitung sebesar 3,138 sedangkan t tabel 1.689 (thitung lebih besar dari ttabel) yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima atau dengan kata lain Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,003 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Untuk Kompensasi non-Finansial dapat disimpulkan bahwa untuk nilai thitung sebesar 2,608 sedangkan t tabel 1,689 (t hitung lebih besar dari ttabel) yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima atau dengan kata lain Kompensasi non-Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,013 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

2) Uji Simultan(Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan df1 ($4-1 = 3$) dan df2 ($40-4 = 36$). Maka Ftabel yang digunakan adalah nilai $F(3:36) = 2,64$ pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.186	3	45.062	10.371	.000 ^b
	Residual	156.414	36	4.345		
	Total	291.600	39			

a. Dependent Variable: kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), jaminansosial, kompensasifinansial, Kompensasi non-Finansial

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Dari hasil diatas diketahui bahwa Fhitung = 10,371 dan Ftabel = 2,64 dalam hal ini Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X1 , X2 ,X3 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Kompensasi Finansial, Jaminan sosial, Kompensasi non-Finansial secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel keputusan pembelian Berikut hasilnya.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.681 ^a	.464	.419	2.08443	1.492	

a. Predictors: (Constant), jaminansosial, kompensasifinansial, Kompensasi non-Finansial

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,419 atau 41,9% menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial, Jaminan sosial, Kompensasi non-Finansial secara simultan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 58,1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3.4. Pembahasan

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Kompensasi finansial terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3,018 > 1,689$), artinya variabel Kompensasi finansial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Jaminan sosial terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3,138 > 1,689$), artinya variabel Jaminan sosial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Kompensasi Non-finansial terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,608 > 1,689$), artinya variabel Kompensasi non-finansial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dan dari hasil uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 10,371$ dan $F_{tabel} = 2,64$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.003 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Kompensasi finansial, Jaminan sosial Dan Kompensasi Non-finansial secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Conclusion

Untuk Kompensasi finansial, Jaminan sosial Dan Kompensasi non-finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, perlu dipelihara dengan begitu dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu di mata masyarakat dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi finansial, Jaminan sosial Dan Kompensasi non-finansial yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Reputasi Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang dikenal berbeda dari perusahaan lainnya yang dimiliki oleh kota lain perlu dipertahankan dan bila perlu sebaiknya manajemen pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan

References

- Andrew. (2013). analisis kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (pp. 10–12). karya kencana.
- Badriah, M. (2015). kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan I, p. 219). Cv. Pustaka setia.
- Mangkunegara. (2004). KESEHATAN KERJA. In *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (pp. 161–162). gamedia.
- Mangkunegara. (2014). KESEHATAN KERJA. In *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (pp. 161–162). gamedia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Salinding, C. (2016). tipe kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia* (edisi pert, p. 151). penerbit kencana.
- Sedermayanti. (2015). peningkatan kinerja. *Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Upah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara*, 13(1), 24–33.
- Stanford, F. H. (2013). No Title manajemen sumber daya manusia. In *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (p. 221). Bumi Aksara.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Wandansari, K. (2018). expetasi disiplin kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pns Di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi*, 13(1), 231.
- Wiliam J. Stanton. (2013). analisis kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (pp. 10–12). karya kencana.