

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas Pendidikan adalah satu bentuk organisasi pelayanan dibidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan upaya pengelolaan lembaga pendidikan sebagai rujukan yang mendukung upaya lembaga-lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pelayanan pemerintah Dinas Pendidikan akan semakin keras untuk mendapat pandangan dan penilaian positif dari masyarakat. Selain itu, masyarakat menuntut lembaga negara harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya harus dapat di layani oleh Dinas Pendidikan secara efektif dan efisien.

Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan maksimal. Sebagaimana pentingnya sumber daya manusia dalam melaksanakan pelayanan. Dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Menurut Dewi Hanggraeni mengemukakan bahwa kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas balas jasa yang dilakukan.<sup>1</sup> Selanjutnya Hasibuan berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Wibowo kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.<sup>3</sup>

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>1.) Sistem Waktu, Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. 2.) Sistem Hasil (*Output*) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang

---

<sup>1</sup> Dewi Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI. hlm 139

<sup>2</sup> Malayu, Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-22*. Jakarta: PT Bumi Aksara . hlm 118

<sup>3</sup> Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi kelima*. Jakarta: Kharisma Putra Offset. hlm

<sup>4</sup> Malayu, Hasibuan. *Op.cit*. hlm 120

dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. 3.) Sistem Borongan, Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya. Kompensasi ada dua macam, yaitu (1) bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, (2) bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan.<sup>5</sup>

Kompensasi ini juga memiliki hubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Sebab pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi yang tidak memberikan kompensasi

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm 120

yang layak. Jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja,<sup>6</sup>

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.<sup>7</sup>

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) yaitu:<sup>8</sup>

- 1.) Kesetiaan, Penilaian mengukir kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2.) Kemampuan, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3.) Kejujuran, Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- 4.) Kreatifitas, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- 5.) Penilai menilai

---

<sup>6</sup> Emeron. E, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai & Organisasi*. Bandung: Alfabeta. hlm 162

<sup>7</sup> Wibowo, *Op.cit.* hlm 415

<sup>8</sup> Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. hlm 93-94

kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. 6.) Tingkat Gaji, Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. 7.) Kompensasi tidak langsung, Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada karyawan. 8.) Lingkungan Kerja, Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara bahwa di Dinas Pendidikan Prabumulih terdapat jenis atau golongan status kepegawai yaitu PNS, Honorer, Pegawai Harian Lepas (PHL), dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Terkait pemberian kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai yang tergolong PNS (Pegawai Negeri Sipil) sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2015 tentang kenaikan gaji pegawai negeri sipil. Penentuan gaji, bonus, tunjangan dan berbagai insentif lainnya di Dinas Pendidikan Prabumulih ditentukan jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas, dan untuk tunjangan kinerja besar-kecilnya diberikan berdasarkan laporan kinerja harian pegawai.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Staf Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Prabumulih pada tanggal 24 Februari 2019

Mengenai pegawai honorer di Dinas Pendidikan Prabumulih tidak disebutkan bahwa mereka diangkat sebagai pegawai tetap, mengenai pembayaran gajinya pun hanya disebutkan dibebankan pada APBN atau APBD saja, akan tetapi sampai saat ini tidak ada aturan yang menetapkan jumlah gaji yang harus dibayarkan kepada seorang pegawai honorer. Namun kebijakan yang diambil adalah pemberian kompensasi pegawai honorer disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) di Kota Prabumulih.<sup>10</sup>

Untuk pegawai status PHL (Pegawai Harian Lepas) sesuai konstitusi sudah di atur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun pelaksanaan dilapangan masih disesuaikan dengan kemampuan lembaga masing-masing. Ketentuan pembayaran gaji pegawai dengan status PHL di Dinas Pendidikan Prabumulih berdasarkan absensi harian, jika tidak berangkat kerja, izin apalagi tanpa keterangan mereka tidak dibayar. Pemberian gaji pegawai status PHL di Dinas Pendidikan Pendidikan Prabumulih dibayar RP 70.000/setiap berangkat kerja, kemungkinan berbeda dengan lembaga lain yang memberikan bisa lebih kecil atau lebih besar dari Dinas Pendidikan Prabumulih.<sup>11</sup>

Sedangkan pegawai dengan status TKS di Dinas Pendidikan Prabumulih menerima gaji dengan jumlah yang tidak tetap pada setiap bulannya, atau bahkan pernah terjadi pegawai TKS tidak mendapatkan gaji pada satu bulan

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Prabumulih pada tanggal 24 Februari 2019

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Prabumulih pada tanggal 24 Februari 2019

tertentu. Hal ini karena gaji pegawai TKS tidak dianggarkan dalam APBN atau APBD sehingga jumlah besaran gaji sangat tergantung dari kebijakan pimpinan dalam mengalokasikan dana yang akan dijadikan sebagai pembayaran gaji pada pegawai TKS. Pemberian kompensasi Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Dinas Pendidikan Prabumulih berasal dari berbagai macam kegiatan rutin yang mereka ikuti, seperti penyelenggaraan seminar/*workshop*, rapat-rapat diluar jam kantor, panitia penyelenggara pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.<sup>12</sup>

Selain kompensasi finansial, pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih juga mendapatkan kompensasi non-finansial, seperti promosi pegawai, pujian, penghargaan, pelatihan dan pengembangan yang cukup baik. Kompensasi finansial maupun non-finansial yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih tidak dapat dikatakan tinggi karena setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Apalagi perbedaan status pegawai yaitu sebagai PNS, Honorer, PHL dan TKS tentu memberikan perbedaan kompensasi yang diterima pegawai.<sup>13</sup>

Pegawai Negeri Sipil menurut undang-undang yaitu PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, Pegawai Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan tugas tertentu pada

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Prabumulih pada tanggal 24 Februari 2019

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Prabumulih pada tanggal 24 Februari 2019

instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pegawai Harian Lepas yaitu untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas, sedangkan Tenaga Kerja Sukarela adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat atau Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baik itu Kepala Badan/ Dinas/ Kantor. Dalam pembiayaannya bisa disebut gaji atau upah setiap bulannya bukan dibebankan pada APBD/APBN melainkan dari instansi itu sendiri misalnya dari dana bantuan subsidi kegiatan yang dikeluarkan dari APBN/APBD atau dibiayai dari retribusi.

Sedangkan hasil observasi awal terkait absensi pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih dalam periode 6 bulan dari bulan Juni 2018 s/d November 2018 relatif stabil. Tingkat absensi pegawai dari bulan ke bulan tidak terdapat perbandingan yang signifikan. Untuk rata-rata kehadiran pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih di bulan november 2018 mencapai 94%. Namun hasil observasi tentang kerja pegawai di Dinas Pendidikan Prabumulih memberikan hasil yang lain, yaitu: banyaknya pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan kantor, pegawai yang memberikan layanan, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, ada pegawai sibuk dengan dirinya, dan beberapa pegawai meninggalkan kantor di waktu jam kerja.

Berdasarkan teori dan hasil observasi yang dilakukan sebelumnya maka dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangatlah penting dengan adanya



kompensasi yang berkemanusiaan. Selain itu, berdasarkan fenomena di atas, mengenai kecenderungan jauhnya perbedaan kompensasi finansial yang diterima antara pegawai berstatus PNS, Honorer, PHL, dan TKS Dinas Pendidikan Prabumulih yang perlu dikaji lebih lanjut yang menurut teori berdampak pada kepuasan kerja pegawai, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai bagian Kepegawaian pada Dinas Pendidikan Prabumulih”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kompensasi pada Dinas Pendidikan Prabumulih ?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan bagian kepegawaian di Dinas Pendidikan Prabumulih ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kepegawaian di Dinas Pendidikan Prabumulih ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui kompensasi pada Dinas Pendidikan Prabumulih

- 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan bagian kepegawaian pada Dinas Pendidikan Prabumulih.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kepegawaian pada Dinas Pendidikan Prabumulih.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Selain mempunyai tujuan yang hendak dicapai, suatu penelitian juga seharusnya memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang yang diteliti. Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

- 1) Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan kajian bagi peneliti untuk di uji lebih lanjut dan dikembangkan atau diinovasikan agar lebih sempurna.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan, pemikiran, dan saran yang bermanfaat bagi lembaga.
- 3) Penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## **D. Tinjauan Pustaka**

Penelitian terdahulu mempunyai peran yang penting terhadap penelitian ilmiah yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan acuan, bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur dalam penelitian.

Dimana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>14</sup> Hasil penelitian berikutnya menunjukkan (1) Kompensasi Keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Kompensasi Non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja ketika melalui motivasi kerja (4) Kompensasi Non finansial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi Non finansial memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>15</sup> Hasil penelitian lainnya tentang kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa sikap pimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di Dinas Pendidikan memiliki hubungan yang signifikan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Rozzaid, Yusron, Herlambang, Toni dan Devi, Meyrista, Anggun. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2

<sup>15</sup> Wardani, Rosyia. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat*. Jurnal Valid. Vol. 14 No.2, pp 112-130

<sup>16</sup> Pertiwi, Anisa. (2013). *Hubungan Sikap Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 1, No 1, Pp14-

Dari kedua macam hasil penelitian tersebut, letak persamaan penelitian terdahulu dan sekarang terdapat pada yang kedua, yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu kepuasan kerja karyawan selain dipengaruhi kompensasi tetapi juga dipengaruhi variabel yang lain. Sedangkan pada penelitian sekarang hanya mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai tanpa diikuti dengan variabel yang lain.

## **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatanyang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>17</sup>

Pada dasarnya penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X adalah Kompensasi, sedangkan variabel Y adalah Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih.

### **1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif terkait kerja pegawai. Dimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.<sup>18</sup> Besarnya kompensasi

yang diterima dapat mencerminkan status sosial, pengakuan sosial, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Organisasi yang menentukan gaji/upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.<sup>19</sup> Dimana kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dessler mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjanya karyawan itu.<sup>20</sup> Selanjutnya Hasibuan berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.<sup>21</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Dari pendapat para ahli di atas, pentingnya kehadiran kompensasi dalam

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm 86

<sup>20</sup> Hermino, Agustinus. (2013). *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. Jakarta: IKAPI. hlm 196

<sup>21</sup> Malayu, Hasibuan, *Op.cit.* hlm 118

hajat hidup setiap karyawan, baik dari sisi sosial, kesejahteraan keluarga, hingga keterjaminan hidup hingga hari tuanya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai adalah sebagai berikut :<sup>22</sup>

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti kendaraan inventaris, tempat parkir khusus yang diperoleh pegawai.

---

<sup>22</sup> Hendry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN. hlm 442

Berikut beberapa elemen yang dipertimbangkan dalam melakukan penilaian kompensasi, yaitu:<sup>23</sup>

1. Faktor kehadiran kerja karyawan

Kehadiran atau absensi karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya dibawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.

2. Standar kuantitas dan kualitas

Standar kuantitas suatu organisasi Perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi Perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek. Standar penilaian kualitas pada Dunia Perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (margin) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat *instrinsik*, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian terhadap perilaku, seperti

---

<sup>23</sup> Ritawati. (2015). *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*. I-Finance. Vol. 1. No. 1. hlm 67

ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

#### 5. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan Pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti akan tugas dan wewenangnya.

6. Untuk standar inisiatif, sikap, kerja sama, keberhasilan, pemeliharaan, kerajinan, dapat dinilai dari hasil kerjanya sehari-hari dan kemudian menjadi catatan bagi penyelia unit masing – masing.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan



banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.<sup>24</sup> Selanjutnya kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.<sup>25</sup>

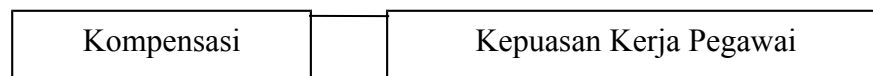
Menurut Brayfield dan Rothe dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah.<sup>26</sup>

1. Merasa tertarik kepada pekerjaannya
2. Merasa nyaman bekerja
3. Memiliki antusiasme tinggi
4. Memiliki peluang untuk maju

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:

**Variabel X**

**Variabel Y**



---

<sup>24</sup> Robbins dan Judge.(2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam belas. Jakarta: Salemba Empat. hlm 170

<sup>25</sup> Donni Juan Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. hlm 291

<sup>26</sup> Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. hlm181

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y) dan Kompensasi sebagai variabel Independen (X), sebagai berikut:

### **a. Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Dimana Kepuasan Kerja (Y) meliputi sikap puas karyawan yang ditunjukkan dengan rasa senang terhadap pekerjaan, sikap loyal dan komitmen terhadap Dinas Pendidikan Prabumulih, serta bentuk sikap yang merupakan timbal balik dari pegawai kepada Dinas Pendidikan Prabumulih. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2011: 860) yang terdiri atas: 1) Merasa tertarik kepada pekerjaannya, 2) Merasa nyaman bekerja, 3) Memiliki antusiasme tinggi, dan 4) Memiliki peluang untuk maju.

### **b. Variabel Independen**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X). Kompensasi merupakan salah satu elemen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang membuat pegawai memberikan usaha terbaiknya terhadap kemajuan Dinas Pendidikan Prabumulih baik secara materiil maupun non materiil. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut : Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

## **G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Adapun penelitian menggunakan hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$ , maksudnya adalah:

$H_a$  : Adanya Pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan pegawai bagian kepegawaian pada dinas pendidikan prabumulih.

$H_0$  : Tidak Adanya Pengaruh antara antara kompensasi terhadap kepuasan pegawai bagian kepegawaian pada dinas pendidikan prabumulih.

## **H. Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.<sup>27</sup>

Berdasarkan penelitian, peneliti harus menggunakan metode agar penelitian tersebut tersusun secara sistematis.

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Op.cit.* hlm 6

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>28</sup>

## **2. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis statistik untuk melakukan pengujian hipotesis. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif akan menghasilkan data berupa angka-angka yang menghasilkan simpulan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih pengukuran yang dilakukan untuk mengendalikan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat. Metode ini dipergunakan karena penelitian ini berusaha untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Prabumulih

### **b. Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data prime dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Op.cit.* hlm 14

<sup>29</sup> Burhan, Bungin. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana. hlm 132

- 1) Data Primer dalam penelitian ini yaitu data yang terhimpun dari pegawai TKS dan PHL pada Dinas Pendidikan Prabumulih.
- 2) Data Sekunder dalam penelitian ini yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber daya yang mendukung, seperti dokumen, arsip dan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan pegawai TKS dan PHL pada Dinas Pendidikan Prabumulih.

### 3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan.<sup>30</sup> Populasi pada penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih. Adapun jumlah pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih yakni 120 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>31</sup> Berdasarkan populasi yang ada maka peneliti melakukan teknik sampling dengan menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:<sup>32</sup>

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

sebesar 10%.

Maka:

---

<sup>30</sup>Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. hlm 80

<sup>31</sup>Ibid., hlm. 117-118

<sup>32</sup>Ibid., hlm. 86-87

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,01)}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

n = 54,55 dibulatkan menjadi 55

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh sampel sebanyak 55 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode proporsional sampling yakni pengambilan sampel secara proporsional terhadap elemen populasi. Secara proporsional, persentase jumlah sampel terhadap populasi adalah:

$$\text{Persentase proporsi} = \frac{55}{120} \times 100\%$$

$$= 45,8 \text{ dibulatkan menjadi } 46\%$$

Sampel kemudian diambil secara proporsional sebesar 46% dari masing-masing kelompok populasi.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti dapat dilakukan dengan cara:

##### a. Wawancara

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.<sup>33</sup>

Teknik ini digunakan peneliti dalam melakukan studi pendahuluan untuk

---

<sup>33</sup>Yusuf, A. Muri. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana. hlm 140

menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>34</sup> Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui jumlah pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih dan mengetahui profil Dinas Pendidikan Prabumulih serta keadaan sarana dan prasarana.

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>35</sup> Cara memperoleh datanya peneliti menyebarkan angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Prabumulih sebagai responden pada penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

**5. Teknik Analisis Data**

a. Analisa Statistik Deskriptif

Setelah data-data dikumpulkan, selanjutnya data dianalisa secara statistik deskriptif yaitu mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Adapun termasuk dalam statistik deskriptif yakni penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean,

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm. 117-118

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm. 197-205

perhitungan desil, persentil, deviasi, perhitungan persentase.<sup>36</sup> Setelah data terkumpul pilihan jawaban diberi skoring, sehingga skornya secara rinci dapat dilihat:

- 1) Jika jawabannya STP maka skornya 1
  - 2) Jika Jawabannya TP maka skornya 2
  - 3) Jika jawabannya N maka skornya 3
  - 4) Jika jawabannyan P maka skornya 4
  - 5) Jika jawabannya SP maka skornya 5
- b. Uji Prasyarat Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus Tes “t” untuk dua sampel besar yang satu sama lain saling berhubungan, untuk data kelompokan (*Renge*-nya 30 atau lebih) adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

1) Mencari Mean Untuk Variabel I :  $M_1 = M' + i \left( \frac{\sum f x'}{N_1} \right)$

2) Mencari Mean Untuk Variabel II :  $M_2 = M' + i \frac{(\sum f y')}{(N)}$

3) Mencari Deviasi Standar Variabel I :  $SD_1 = i \sqrt{\frac{\sum f x'^2}{N_1} - \left( \frac{\sum f x'}{N_1} \right)^2}$

4) Mencari Deviasi Standar Variabel II :  $SD_2 = i \sqrt{\frac{\sum f x'^2}{N_1} - \left( \frac{\sum f x'}{N_1} \right)^2}$

5) Mencari *Standar Error* Mean Variabel I :  $SE_{M_1} = \frac{SD_1}{\sqrt{N-1}}$

6) Mencari *Standar Error* Mean Variabel II :  $SE_{M_2} = \frac{SD_2}{\sqrt{N-1}}$

7) Mencari Koefisien Korelasi “r” *Product Moment* ( $r_{xy}$  atau  $r_{12}$ ), yang menunjukkan kuat-lemahnya hubungan (korelasi) antara Variabel I dan Variabel II (dengan bantuan Peta Korelasi), dengan rumus :

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm. 147-148

<sup>37</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 326-328.



$$r_{xy} \text{ atau } r_{12} = \frac{\frac{\sum x'y'}{N} - (c_{x'}) (c_{y'})}{(SD_{x'}) (SD_{y'})}$$

- 8) Mencari *Standard Error* Perbedaan antara Mean Variabel I dan Mean Variabel II, dengan rumus:

$$SE_{M_1-M_2} = \sqrt{SE_{M_1}^2 + SE_{M_2}^2 - (2 \cdot r_{12})(SE_{M_1})(SE_{M_2})}$$

- 9) Mencari  $t_o$  dengan rumus :  $t_o = \frac{M_1 - M_2}{SE_{M_1 - M_2}}$

- 10) Mencari df atau db dengan rumus: df atau db = N – 1

- 11) Berdasarkan besarnya df atau db tersebut, kita cari harga kritik “t”

yang tercantum dalam Tabel Nilai “t”, pada taraf signifikansi 5%

dan taraf signifikansi 1%, dengan catatan :

- a) Apabila  $t_o$  sama dengan atau lebih besar daripada  $t_t$  maka

*Hipotesis Nihil* ditolak; berarti di antara kedua variabel yang

kita selidiki, terdapat perbedaan Mean yang signifikan.

- b) Apabila  $t_o$  lebih kecil dari pada  $t_t$  maka *Hipotesis Nihil*

diterima atau disetujui; berarti di antara kedua variabel yang

kita selidiki *tidak*, terdapat perbedaan Mean yang signifikan.

- 12) Menarik Kesimpulan.

## I. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, variabel penelitian, definisi operasional variabel, hipotesis penelitian, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, yang terdiri dari pengertian kompensasi, macam-macam kompensasi, tujuan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi

besarnya kompensasi, sistem pembayaran kompensasi, elemen yang dipertimbangkan dalam melakukan penilaian kompensasi, indikator mengukur kompensasi pegawai, pengertian kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan indikator kepuasan kerja.

Bab III Kondisi Objektif Penelitian, meliputi sejarah instansi, letak geografis, visi dan misi, denah lokasi, struktur organisasi pegawai, keadaan kepala dinas, keadaan pegawai dan keadaan sarana dan prasarana Dinas Pendidikan Prabumulih.

Bab IV Analisis Data, pada bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian dan pembahasan yang diambil dari realita-realita objek berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan. Bab ini terdiri dari: paparan data, temuan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian.

Bab V Penutup, merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk Dinas Pendidikan Prabumulih sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.