

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT
BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
UTARA**

Oleh:

SISWOHASTUTI HINUR

NIM.S2118141

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ICSHAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

SISWOHASTUTI HINUR

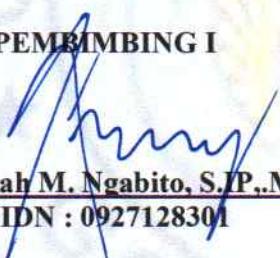
NIM. S2118141

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 25 Maret 2022

PEMBIMBING I


Dr. Fatmawati M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Sandi Prahara, ST., M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P
NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

SISWOHASTUTI HINUR

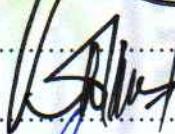
NIM. S2118141

SKRIPSI

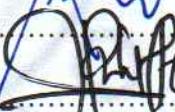
Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 25 Maret 2022

TIM PENGUJI

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si
2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
3. Achmad Risa Mediansyah, S.Sos., M.Si
4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si
5. Sandy Prahara, ST., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

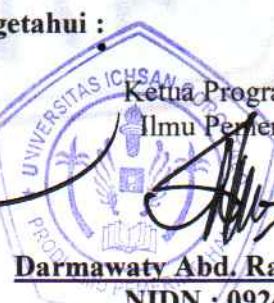
(.....)

(.....)


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602



Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan
Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SISWOHASTUTI HINUR**
 NIM : S2118141
 Program : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
 Aparatur Di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang
 Mongondow Utara.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan ini saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 MARET 2022

Vera Membuat Pernyataan



SISWOHASTUTI HINUR
S2118141

ABSTRACT

SISWOHASTUTI HINUR. S21118141. THE EFFECT OF COMPENSATION ON APPARATUS JOB SATISFACTION AT THE BINTAUNA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to: (1) find out the effect of direct compensation and indirect compensation simultaneously on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, and (2) find out the effect of direct compensation and indirect compensation partially on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative approach method. The population in this study covers all officers at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency amounted to 29 people. The results of this study are: (1) there is an effect of compensation consisting of direct compensation and indirect compensation simultaneously on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency by 72.3%, (2) there is a partial effect of direct compensation on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 77.5%, and (3) there is a partial effect of indirect compensation on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 78.8%.

Keywords: compensation, appparatus job satisfaction

ABSTRAK

SISWOHASTUTI HINUR. S2118141. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 29 orang. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 72,3%, (2) terdapat pengaruh kompensasi langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 77,5%, dan (3) terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 78,8%.

Kata kunci : kompensasi, kepuasaan kerja aparatur

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulisan Skripsi dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”, untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan Skripsi Program Studi ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Shalawat serta Salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang.

Tanpa dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mungkin Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Penulis sadar dalam penyusunan Skripsi ini, masih banyak kekurangan-kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka guna perbaikan dan penyempurnaan. Tidak lupa juga dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tinggimya kepada :Bapak Mohammad Ichsan Gaffar, SE. M. Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Arman S.,Sos., Sebagai Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Radjak, S.IP., M.AP., Sebagai Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial dan politik, Ibu DR Fatma M.

Ngabito,S.IP.,M.Si sebagai Pembimbing I, Ibu Sandi Prahara S.T.,M.Si selaku Pembimbing 2, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi motivasi kepada penulis, Bapak ibu staf Dosen Pengajar Dilingkungan Universitas Icshan Gorontalo, Suami Bapak Efendi Lantapa, Kedua Orang Tua, Serta teman-teman Seangkatan Yang telah Memberikan Sumbangan berupa dukungan dan motivasi, dan Seluruh dosen Fakultas Ilmu sosial Dan Ilmu Politik Universitas Icshan Gorontalo yang tidak dapat saya Sebutkan Satu Persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya dan membalas semua jasa baiknya. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Saya berharap semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi pembaca pada umumnya, Amin.

Terima kasih.

Gorontalo, Maret 2022

Penulis

Siswohastuti Hinur
NIM : S2118141

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Konsep Kepemimpinan	6
2.2 Bentuk Kompensasi.....	8
2.3 Tujuan pemberian kompensasi kepada pegawai	11
2.4 Konsep kepuasan kerja.....	16
2.5 Indikator prestasi kerja	17
2.6 Kerangka pemikiran	19
2.7 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21

3.1	Obyek Penelitian	21
3.2	Metode Penelitian.....	21
3.2.1	Desain Penelitian.....	21
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	21
3.2.3	Populasi dan sampel	23
3.2.4	Prosedur Pengumpulan Data.....	24
3.2.5	Prosedur Penelitian	24
3.2.6	Metode analisis data	26
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.1.	Sejarah singkat lokasi penelitian.....	32
4.1.2.	Tugas pokok dan fungsi Kecamatan Bintauna.....	36
4.1.3.	Struktur Organisasi pemerintah Kecamatan Bintauna.....	43
4.1.4.	Visi dan Misi Kecamatan Bintauna.....	45
4.2.	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1.	Deskripsi variabel kompensasi.....	46
4.2.2	Deskripsi variabel kepuasan kerja aparatur.....	49
4.2.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.4.	Analisis Jalur.....	55
4.2.5	Diagram analisis jalur.....	63
	BAB V PENUTUP.....	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel X dan Y.....	22
Tabel 3.2	Bobot nilai variabel.....	23
Tabel 3.3	Interprestasi koefesien korelasi.....	25
Tabel 4.1	Distribusi pendapat responden tentang aparatur menerima pembayaran gaji tepat waktu.....	46
Tabel 4.2	Distribusi pendapat responden tentang aparatur menerima pembayaran tunjangan jabatan tepat waktu.....	47
Tabel 4.3	Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tepat waktu.....	47
Tabel 4.4	Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberi pekerjaan yang menarik dan bervariasi.....	48
Tabel 4.5	Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir.....	49
Tabel 4.6	Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat.....	50
Tabel 4.7	Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan jaminan sosial.....	51
Tabel 4.8	Distribusi pendapat responden tentang aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya.....	52
Tabel 4.9	Uji validasi variabel kompensasi.....	53
Tabel 4.10	Uji validasi variabel kepuasan kerja aparatur.....	54

Tabel 4.11	Uji reliabilitas variable X.....	54
Tabel 4.12	Uji reliabilitas variabel Y.....	55
Tabel 4.13	Korelasi antar variable.....	56
Tabel 4.14	Korelasi antar variable.....	57
Tabel 4.15	ANOVA ^b	58
Tabel 4.15	Model Summary.....	60
Tabel 4.16	Pengujian secara Parsial.....	61
Tabel4.17	Coefficients ^a	62
Tabel 4.18	Korelasi antar variable.....	63
Tabel 4.19	Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Kompensasi Langsung) terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Y).....	65
Tabel 4.20	Pengaruh langsung dan tidak lansung X2 (Kompetensi tidak langsung) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y).....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner.....	71
Lampiran II	Data Responden Variabel Kompensasi.....	73
Lampiran III	Data Responden Variabel Kepuasan Kerja Aparatur.....	74
Lampiran IV	Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi dalam organisasi publik terdapat minimal tiga komponen besar penerimaan atau manfaat yaitu pemberian berupa uang, non-uang dan keuntungan, tunjangan atau insentif serta rapat, pensiun. Sedangkan komponen non-uang contohnya seperti pemberian fasilitas kendaraan, perjalanan dinas, keanggotaan klub. Dan untuk komponen lingkungan meliputi antara lain tersedianya perangkat kerja yang lengkap, suasana dan fasilitas kantor yang nyaman, penyediaan perangkat pendukung lainnya seperti lapangan olahraga, fitness.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kompensasi yang diberikan organisasi dengan kepuasan kerja pegawainya. Dengan perkataan lain bila kepuasan kerja pegawai tinggi, maka kemungkinan besar kompensasi yang diterima pegawai juga baik. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, bersedia bekerja digaji atau diberi kompensasi sesuai dengan peraturan, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berkualitas dalam arti mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja yang diharapkan, maka pembinaan dititikberatkan pada peningkatan kinerja pegawai dalam setiap aktivitas kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi atau Lembaga sangat ditentukan oleh manusia yang memimpin dan menjalankan tugasnya dalam organisasi

tersebut, untuk itulah pemenuhan kebutuhan pegawai dalam setiap organisasi harus mendapat perhatian utama dari setiap organisasi, agar para pegawai dapat bekerja dengan tenang dan penuh perhatian.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan para pegawainya, tentunya setiap organisasi harus menerapkan sistem imbalan atau pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Sistem imbalan atau sistem pemberian kompensasi yang baik harus dapat memberikan jaminan kepuasan kepada para pegawai yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan memperkerjakan sejumlah orang yang berkerja secara produktif bagi kepentingan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Tentunya ada pemberian kesempatan kepada aparatur untuk mengembangkan karir, adanya kemudahan dalam kenaikan pengurusan kenaikan pangkat, ada pemberian jaminan sosial kepada setiap aparatur, dan ada perhatian yang baik dari pimpinan kepada aparatur dalam pengembangan karirnya.

Demikian pula halnya, aparatur yang berkerja di kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tugas pokok pemerintahan adalah menjalankan sebagian kewenangan pemerintah kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya berdasar kepada peraturan yang berlaku. Namun hasil pengamatan penulis, masih cukup banyak pegawai yang kurang melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kurang memiliki tanggung jawab kepada tugas yang diberikan. Salah satu penyebabnya karena mereka kurang memiliki kepuasan kerja, sebab masih kurangnya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir, masih

lambatnya pegawai dalam mengurus kenaikan pangkat, sehingga masih banyak pegawai yang golongan dua, serta masih kurangnya motivasi dari pimpinan dalam pengembangan karir pegawai, sehingga kedepannya para pegawai masih lambat dalam meningkatkan kualitas kerja yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Menyikapi fenomena permasalahan di atas, maka upaya perbaikan kinerja aparatur harus dapat dilakukan dengan cepat. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam upaya perbaikan kinerja aparatur ialah masalah pemberian kompensasi kepada aparatur, berdasarkan uraian permasalahan penelitian tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara persial terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam memberikan kompensasi kepada aparaturnya, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, agar aparaturnya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

2. Manfaat teoritis

Sebagai bahan tambahan literatur baik bagi dosen maupun mahasiswa terutama yang menyangkut teori-teori kompensasi dan kepuasaan kerja aparatur.

3. Manfaat peneliti

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan. Juga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang berkenaan dengan kompensasi dan kepuasaan kerja aparatur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep kompensasi

Menurut Dessler dalam Samsudin (2009:187) kompensasi yaitu penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berupa insentif, komisi dan bonus sebagai imbalan atas kinerja yang telah dicapai pegawai. Menurut Samsudin (2009:187) pemberian kompensasi bisa membuat pegawai lebih meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2008:119) kompensasi imbalan yang diterima pegawai atas prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah pendapatan lain yang diterima selain gaji, untuk menghargai pencapaian kerjanya.

Menurut Simamora (2006:541) kompensasi adalah berhubungan dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dihasilkan pegawai, pemberian penghargaan ini dapat berupa imbalan-imbalan Finansial (*financial rewards*) yang diberikan oleh organisasi. Handoko dalam Sutrisno (2010:183) mengatakan bahwa yang dimaksud kompensasi adalah imbalan yang diterima sebagai penghargaan kinerja pegawai. Selanjutnya singodimedjo dalam Sutrisno (2010:183) mengatakan bahwa kompensasi yaitu pemberian imbalan dalam wujud materi kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya Moekijat (2010:46) mengatakan bahwa untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat gaji seorang pegawai yaitu:

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Tanggungan
- d. Kemampuan organisasi
- e. Keadaan ekonomi
- f. Kondisi-kondisi pekerjaan

Selanjutnya menurut Abdulrachman dalam Moekijat (2010:47) mengatakan :

- a. Bahwa untuk setiap pekerjaan yang sama harus dibayar gaji yang sama (*equal pay for equal work*). Dasar *equal pay for equal work* di ambil dari klarifikasi jabatan yang menguat kelas-kelas. Jabatan-jabatan dari satu kelas harus mendapatkan penggajian yang sama dengan demikian diusahakan untuk memberi pengupahan yang adil.
- b. Bahwa upah minimun harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan manusia yang minimun
- c. Kekuatan membayar dari pada pemerintahan
- d. Tinggi rendahnya upah dari faktor partikelir untuk pekerjaan yang sama. Perbedaan upah yang terlalu besar akan menimbulkan angka perpindahan yang tinggi (turnover)

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima aparatur sebagai balas jasa untuk kerja mereka baik berupa finansial maupun non finansial.

2.2 Bentuk kompensasi

Nawawi (2008:316) mengatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat berupa:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tepat. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaanya.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tepat yang diterima seseorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam berkerja (horly wage).

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pegawai di luar gaji atau upah tetap. Misalnya THR, tunjangan hari raya dan lain-lain. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi. Di samping contoh di atas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti

dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung ini bisa disebut juga sebagai kompensasi non finansial.

Menurut Simamora (2006:541), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu berkerja. Kompensasi non finansial menjadi 2 yaitu:

1. Pekerjaan

Adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan padanya. Pegawai akan menerima kompensasi non finansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi pegawai, antara lain

- a. Tugas-tugas yang menarik yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi diharapkan mampu menimbulkan minat dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut, sehingga kepuasan bagi pegawai terwujud.
- b. Tantangan bagi sebagian yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang akan dapat memacu ketidakpuasan pegawai atau bahkan membuat pegawai tersebut keluar dari organisasinya. Jadi dengan memberi pekerjaan yang menantang diharapkan mampu menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk memperoleh kepuasan kerja.

- c. Tanggung jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja.
- d. Rasa pencapaian yaitu perasaan pegawai atas pencapaian dalam keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kedepannya dengan baik. Dengan demikian kepuasan kerja pasti dirasakan oleh pegawai tersebut.

2. Lingkungan pekerjaan

Adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas:

- a. Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- b. Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan mudah dan cepat.

Kompensasi non finansial merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Kompensasi non finansial merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai sebagai suatu individu, karena kompensasi non finansial yang diberikan merupakan

suatu aturan keberhasilan bagi individu tersebut. Bila pemberian kompensasi finansial diberikan secara tepat, maka akan mempengaruhi perilaku para pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kemudian menurut Simamora (2006:442), komponen-komponen kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, kompensasi finansial tidak langsung di sebut tunjangan-tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/ atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi nonfinasial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3 Tujuan pemberian kompensasi kepada pegawai

Menurut Hasibuan (2008:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai/karyawan, disiplin serta pengaruh serikat guru dan pemerintahan.

a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat guru dan pemerintahan.

- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan/pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik atau sosial, egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan/pegawai yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas pegawai. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* (pegawai yang pindah/keluar) relative kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai/karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai/karyawan akan berkonsistensi pada pekerjaanya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kemudian menurut Suwatno dan Priansa (2011: 222) tujuan-tujuan kompensasi, yaitu:

a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, di mana organisasi dan pegawai saling membutuhkan.

b. Kepuasan kerja

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditunjukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan pegawai akan efektif jika dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal ataupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja pegawai. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di organisasi lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas pegawai.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

g. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya pengaruh serikat pegawai. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawainya. Apabila serikat pegawainya kuat, maka bisa di pastikan tingkat kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawai juga tinggi, begitupun sebaliknya.

h. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah

mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pegawai.

Sedangkan menurut Rivai (2008:359) tujuan kompensasi, meliputi:

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya Tarik kepada para calon pegawai. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena setiap organisasi berkompetisi mendapatkan pegawai yang diharapkan.

b. Mempertahankan pegawai yang ada

Para pegawai dapat pindah jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan peraturan pegawai yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan, tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan insentif yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

g. Memfasilitas pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pegawai.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program insentif dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.4 Konsep kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117), mengatakan bahwa kepuasan kerja ukuran atsa hasil pekerjaan yang telah dilakukan, perasaan puasa atas hasil pekerjaannya.

Menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2011:261) kepuasan kerja yaitu perasaan senang dan tidak senang pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai dalam bekerja. Davis dan Newstrom dalam

suwatno dan Priansa (2011:261) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya.

2.5 Indikator prestasi kerja

Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2010:79) ada lima indikator yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Kemudian lock dalam Sopiah (2008:170) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Selanjutnya Nursyirwan, Sanusi dan Purnomasidhi dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

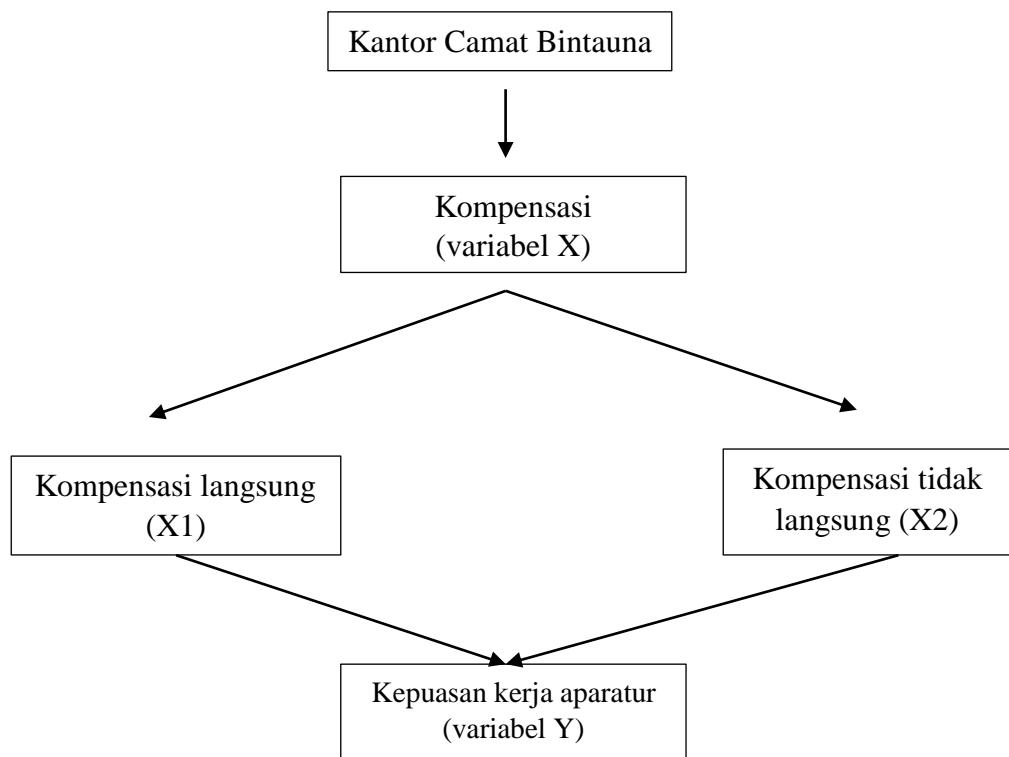
- a. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- b. Kepuasan terhadap atasan
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- d. Gaji
- e. Keuntungan
- f. Kesempatan untuk maju

Selanjutnya Hasibuan (2008:203) mengatakan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.6 Kerangka pemikiran



2.7 Hipotesis

1. Kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung(X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Jangka waktu penelitian ini diperkirakan akan berlangsung kira-kira 3 (tiga) bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:8) metode penelitian kuantitatif dimana peneliti meneliti pada sampel penelitian dengan cara mengedarkan kuisioner selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah:

Table 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (Variabel X)	Kompensasi langsung (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Pembayaran gaji tepat waktu - Pembayaran tunjangan jabatan tepat waktu 	Ordinal
Dari pendapat Nawawi (2008:316)	Kompensasi tidak langsung (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Aparatur diberi tunjangan hari raya tepat waktu - Aparatur diberi pekerjaan yang menarik dan bervariasi 	Ordinal
Kepuasan kerja aparatur (variabel Y) Dari pendapat brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2010: 79)	<ul style="list-style-type: none"> - Kedudukan - Pangkat - Jaminan finansial dan sosial - Mutu pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pemberian kesempatan yang kepada aparatur untuk mengembang karir - Ada kemudahan dalam kenaikan pengurusan kenaikan pangkat - Ada pemberian jaminan sosial kepada setiap aparatur - Ada perhatian yang baik dari pimpinan kepada aparatur dalam pengembangan karirnya 	Ordinal

Dalam melakukan uji operasional dari masing-masing variabel dan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak table di bawah ini:

Tabel 3.2

Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan sampel

3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2008 : 54) populasi yaitu keseluruhan yang menjadi obyek atau subyek yang menjadi jumlah dan ciri yang telah ditetapkan. Populasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 29 orang.

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dan dapat dianggap bisa mewakili populasi. Karena populasi hanya berjumlah 29 orang masih dibawah seratus,aka keseluruhan populasi dijadikan saampel yaitu sebanyak 29 orang.

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

Metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang disusun menyangkut pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kinerja aparatur.

3.2.5 prosedur penelitian

3.2.5.1 Uji validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas yaitu mengukur valid tidaknya instrumen yang digunakan. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \Sigma_{XY} - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)((n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefesien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyak sampel

selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

n = jumlah responden

r = Koefesien korelasi hasil r hitung

Untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefesien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefesien korelasi, seperti tampak pada table berikut

tabel 3.3

interpretasi koefesien korelasi

R	Keterangan
0,00-0,199	Korelasi sangat rendah
0,200-0,399	Korelasi rendah
0,400-0,699	Korelasi sedang
0,700-0,899	Korelasi tinggi
0,900-1,000	Korelasi sangat tinggi

3.2.5.2 Uji realitas

Uji dilakukan dengan menggunakan Teknik belah dua dari *spearman brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment*
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada Teknik *test-retest*

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

reliabel setiap pernyataan akan di tunjukan dengan hasil r_i positif dan r_{hitung}

$>r_{table}$, berarti seluruh item pernyataan adalah riabel/handal.

3.2.6 Metode analisis data

3.2.6.1 Konversi data

Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008:180), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil.

b. Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus

$$R = \text{skor terbesar-skor terkecil}$$

c. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus

$$BK = 1 + 3.3 \log n \text{ (Rumus Sturges)}$$

d. Mencari nilai Panjang kelas (i) dengan rumus

$$i = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Banyaknya kelas

e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No	Kelas interval	f_i	Nilai tengah (X_i)	X_i^2	$f_i \cdot X_i$	$f_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$\sum f_i$			$\sum f_i \cdot X_i$	$\sum f_i \cdot X_i^2$

f. Mencari rata-rata,dengan rumus:

$$X = \frac{\sum f_i X_i}{n}$$

$$n = \frac{\sum f_i}{\sum f_i}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus :

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}}$$

$$n(n-1)$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

$$T_i = 50 + 10 (X_i - \bar{X})$$

$$\bar{S}$$

Dimana:

T_i : Data Interval

X_i : Data Ordinal

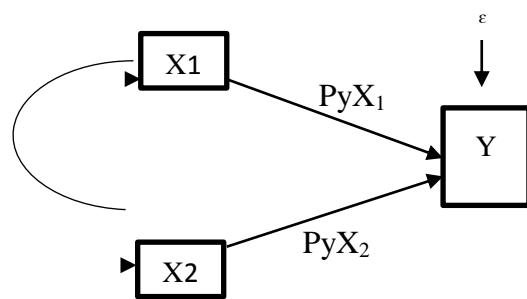
\bar{X} : Nilai rata-rata

S : Simpangan baku

3.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta Analisa jalur dapat dilihat gambar berikut.

Gambar 3.1 Struktur analisis



Keterangan:

X1 = kompensasi langsung

X2 = kompensasi tidak langsung

Y = kepuasan kerja aparatur Kantor Camat

ϵ (epsilon) = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y, tetapi tidak diteliti

3.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah berikut:

1. Membuat persamaan strukstural, yaitu:

$$Y = Py_{x1}X1 + Py_{x2}X2 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefesien jalur $Py_{x1}(i=1,2)$
6. Menghitung R^2y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti (py^ϵ) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Py^\epsilon = \sqrt{1 - R^2y(X_1, X_2)}$$

8. Menguji

pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama:

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Rumus secara matematis adalah:

$$H_0 : \beta_1 > \beta_2 > \dots > \beta_k > 0$$

$$H_1 : \beta_1 < \beta_2 < \dots < \beta_k < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2 y_{x_1 x_2} \dots y_{x_k}}{K(1 - R^2 y_{x_1 x_2} \dots y_{x_k})}$$

Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{daftar}}$

Tolak H_0 , jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{daftar}}$

Hipotesis kedua:

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan adalah t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P Y X_i}{\sqrt{(1 - R^2 y_{x_1 \dots x_k}) C_{ii} \sum x_{th}^2}}$$

$n - k - 1$

Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{daftar}}$

Tolak H_0 , jika t hitung $>$ t daftar

Dalam pengolahan data nantinya menggunakan metode SPSS versi 2.1 melalui program komputer.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Bintauna

Sejarah kerajaan Bintauna berasal dari kata vintauna yang terdiri dari dua kata vinta dan una, Vinta artinya bintang dan Una atau Owuna – wuna artinya terdahulu, sehingga vintauna dimaknai sebagai Bintang lebih dahulu. Berbicara kerajaan Bintauna tidak terlepas dari kerajaan – kerajaan yang ada di Gorontalo dan Bolaang Mongondow. Menurut B.J Haga dalam Perjanjian Lomolo Pohalaa, Bintauna tergabung dalam satu ikatan Keluarga yang disebut Pohalaa, yakni termasuk dalam Pohalaa Bone – Suwawa.

Seirama dengan pendapat diatas sumber lain mengatakan bahwa kwrajaan Bintauna termasuk dalam kelompok Pohalaa dan selanjutnya Pohalaa itu membentuk satu Kesatuan (Limolo Pohalaa) berdasarkan ikatan Geneologis, tata pemerintahan tradisional. Perjalan sejarahnya, Bintauna melepaskan diri dari kerajaan Bone – Suwawa dan membentuk kerajaan sendiri dengan nama Vintauna, mula-mula Bintauna terdiri dari dua kelompok masyarakat yang masing – masing memiliki wilayahnya sendiri-sendiri dan memiliki agama dan kepercayaan yang berbeda. Masuknya para pedagang bugis, beberapa warga dari Bintauna Utara masuk islam. Meski sebelumnya ada sebagian dari mereka sudah memeluk agama Kristen Katolik. Ini antara lain dibuktikan oleh Kuburan Raja

Mooreteo (Mokodetek) yang biasa dijuluki Ohongia (Jangkulango) Okahera (Raja di gereja). Bahkan didekat makam Mooreteo terdapat kuburan seorang pendeta berasal dari Ambon, bernama Talahutu. Sementara Raja Bintauna yang pertama memeluk Islam adalah Raja Patilima Datunsolang (raja ketiga) yang dinobatkan diternate pada Tahun 1783.

Kerajaan Bintauna pernah memiliki wilayah di daerah Afdeling Gorontalo dalam Kerajaan Bone-Suwawa. Pendapat tersebut diperjelas oleh B.J Haga 1981 – 14 (dalam Idhar Mohammad 2008-43) Bahwa pada saat itu datanglah para pendatang baru ke Kerajaan Suwawa Bone (Sulawesi selatan) dan dari Bintauna (Wilayah Kontroliran Bolaang Mongondow). Demikian terjadi tiga kerajaan merdeka. Bone – Suwawa dan Bintauna yang mengadakan Kontrak bersama dengan VOC. Tiap kerajaan mempunyai Rajanya sendiri dan dua Marsaoleh dengan Gelar– gelar sendiri.

Kerajaan Bintauna sudah berdiri sejak abad 17, ketika Lepeo Mooreteo perode (1675 – 1720) terpilih menjadi raja yang pertama. Sejak saat pula kerajaan Bintauna sudah melalui beberapa periode kepemimpinan yang bertahan sampai periode raja ke 10, yakni raja terakhirnya adalah Raja Muda Jan Rasid Datunsolang (periode 1948 – 1950). Pada kurun waktu antara 1901 – 1950, Kerajaan Bintauna mengalami suatu masa transisi dimana masa ini merupakan bagian dari proses history yang menandai berakhirnya sistem Pemerintahan Kerajaan Bintauna dan kemudian beralih kesistem Pemerintahan Demokrasi, sebagai salah satu bagian wilayah administrative Kabupaten Bolaang Mongondow yaitu Kecamatan Bintauna (Desember 1950) setelah Bolaang Mongondow terbagi

kedalam dua wilayah Kabupaten Utara dan Selatan, serta dideklarasikan berdirinya kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang diresmikan pada tanggal 25 Mei 2007, maka Kecamatan Bintauna menjadi bagian dari kabupaten Bolaang Mongondow Utara sampai sekarang.

a. Keadaan geografis

Kecamatan Bintauna merupakan salah satu wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang terletak antara $0^{\circ}25'$ – $1^{\circ}81'$ Lintang Utara dan $124^{\circ}24$ – $125^{\circ}20$ Bujur Timur. Wilayah Kecamatan Bintauna yang terdiri atas 15 Desa dan 1 Kelurahan. Kecamatan Bintauna merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang terdiri dari 15 (lima belas) Desa dan 1 (satu) kelurahan, yang sebagian wilayahnya berada dipesisir pantai dengan batas – batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Hutan Produksi
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sangkub
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bolangitang Timur

. Luas wilayah Kecamatan Bintauna adalah 633,55 Ha. Meliputi 15 desa dan 1 kelurahan.

b. Keadaan Kependudukan

Jumlah penduduk Kecamatan Bintauna menurut data yang diperoleh melalui penelitian pada Kantor Kecamatan Bintauna sampai dengan bulan Nopember tahun 2021 adalah 14.858 jiwa.

Penduduk di Kecamatan Bintauna memiliki profesi yang berbeda-beda, karena letak Kecamatan Bintauna Yang berdekatan dengan pusat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara maka pencaharian penduduk yang ada di Kecamatan Bintauna, ada yang bergerak di bidang industri, perdagangan, jasa, dan sebagian kecil saja yang bergerak dibidang nelayan dan petani.

c. Keadaan Prasarana Sosial

Kehidupan antar umat beragama di Kecamatan Bintauna tetap berjalan dengan baik. Dalam Kehidupan masyarakat, hubungan antar sesama pemeluk agama terjalin dengan harmonis dan tidak terjadi pertentangan antara pemeluk agama satu dengan lainnya.

Sarana prasarana yang baik sangat menunjang kegiatan bagi setiap pemeluknya untuk menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan sumber daya manusia di Kecamatan Bintauna, keadaan pendidikan masyarakat sudah jauh lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sarana dan prasarana pendidikan mulai dari Taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi sudah memadai untuk menampung kebutuhan akan pendidikan masyarakat, keadaan gedung dan fasilitas lainnya pada umumnya sudah lebih baik.

Tersedianya sarana pendidikan yang menunjang akan membawa dampak yang sangat baik untuk kemajuan mutu masyarakat dalam menghadapi persaingan di era globalisasi apalagi dalam lingkungan pekerjaan.

d. Keadaan pemerintahan

Kecamatan Bintauna terdiri dari 15 (lima belas) Desa dan 1 (satu) Kelurahan, dimana untuk tingkat Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat sedangkan untuk tingkat Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa, dan Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah. Sebagian wilayah di Kecamatan Bintauna berstatus desa, sementara sebagian lagi berstatus kelurahan, dimana untuk masing-masing Desa dibagi menjadi beberapa Satuan Lingkungan Setempat (SLS) Dusun dan Lingkungan yang di pimpin oleh seorang kepala dusun dan kepala Lingkungan.

Kecamatan Bintauna merupakan wilayah kerja pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang di pimpin oleh seorang camat. Dalam menjalankan roda pemerintahan Camat berada langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Bintauna

Berdasarkan Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan, Kantor Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara termasuk pada tipe A dan memiliki Tugas Dan Fungsi sebagai berikut :

a. Tugas dan Fungsi Kecamatan

Kecamatan mempunyai Tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, Pelayanan publik dan Pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, kecamatan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyelenggaraan Pemerintahan Umum

- 2) Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.
- 3) Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Koordinasi penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati
- 5) Koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 6) Koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah ditingkat Kecamatan
- 7) Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan
- 8) Pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundangan.

b. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan kecamatan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Camat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum,
- b. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan,

- c. Pelaksanaan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,
- d. Pelaksanaan koordinasi penerapan dan penegakan PerDa dan Peraturan Bupati,
- e. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum,
- f. Koordinasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan,
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau Kelurahan,
- h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan, dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

c. Sekretaris Kecamatan

Sekretariat kecamatan dipimpin oleh Sekretaris Kecamatan. Sekretaris kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan kecamatan

Sekretaris kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran, Penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang-
- b. Penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang undangan serta pengelolaan urusan kepegawaian,
- c. Pelaksanaan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran,
- d. Pelaksanaan pengelolaan keuangan, dan
- e. Pengelolaan perlengkapan tata usaha dan rumah tangga kecamatan.

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha pimpinan, persuratan, arsip, perlengkapan, rumah tangga dan kepegawaian.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dan anggaran Sub Bagian;
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum dan tata usaha;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan pengelolaan keruangan Dinas;
- e. Penyusunan rencana kebutuhan peralatan dan perlengkapan ;
- f. Pelaksanaan pengadaan dan peralatan dan perlengkapan;
- g. Pelaksanaan pendistribusian barang keperluan;
- h. Pelaksanaan pemeliharaan dan pemanfaatan barang inventaris;

- i. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/pihak terkait di bidang umum dan kepegawaian;
- j. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program kegiatan SubBagian; dan
- k. Melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas dan kewenangan kecamatan.

e. Sub Bagian Pelaporan dan Keuangan

SubBagian Program, Pelaporan dan Keuangan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kecamatan. Kepala Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan program, pelaporan dan keuangan.

Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi

- a. Mengumpulkan produk perundang-undangan dan petunjuk teknis dibidang pembuatan program dan penyusunan pelaporan dan administrasi keuangan,
- b. Melakukan pelayanan gaji dilingkungan instansi,
- c. Menyiapkan bahan dan data bagi pengambilan keputusan pimpinan di bidang penyusunan program, pelaporan dan administrasi keuangan,
- d. Menyusun rumusan program kerja instansi secara berkala baik harian, bulanan maupun tahunan,
- e. Menyusun rencana anggaran,

- f. Menyusun rencana anggaran per mata anggaran,
- g. Melakukan kegiatan administrasi kenaikan gaji, dan
- h. Membuat laporan pelaksanaan tugas.

f. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum,

Seksi pemerintahan umum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan,
- b. Penyusunan bahan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum,
- c. Penyusunan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan,
- d. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenagan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan, dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di perintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

g. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai Tugas membantu camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat serta pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan dan penataan administrasi pemerintahan Desa/Kelurahan.

Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat,
- b. Penyusunan bahan pembinaan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan,
- c. Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan,
- d. Menyusun bahan pembinaan penataan administrasi pemerintahan desa/kelurahan,
- e. Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan pada bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan, dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

h. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan

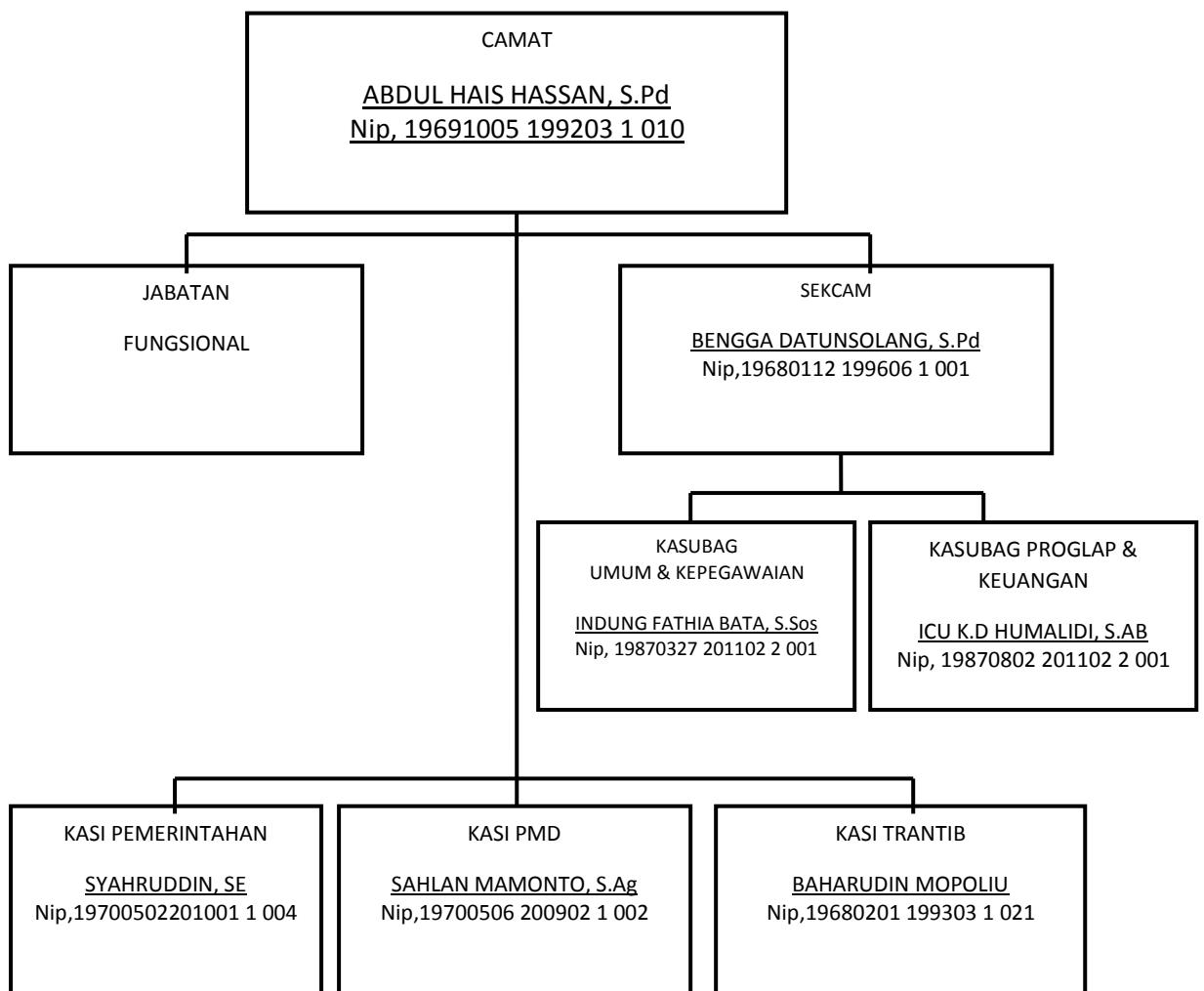
penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati, kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,
- b. Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan perbup,
- c. Penyusunan bahan pembinaan, evaluasi dan pelaporan penegakan perda dan perbup,
- d. Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan pada bidang ketentraman dan ketertiban umum, dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang di perintahkan oleh peraturan perundang - undangan.

4.1.3 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Bintauna terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat Kecamatan
3. Kasubag Umum dan Kepegawaian
4. Kasubag Proglap dan Keuangan
5. Kasi Pemerintahan
6. Kasi Pemberdayaan Masyarakat
7. Kasi Ketentraman dan Ketertiban

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN BINTAUNA



4.1.4 Visi dan Misi Kecamatan Bintauna

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah.

Visi dari kecamatan Bintauna adalah Meningkatkan sumber daya aparatur yang professional dan inovatif serta berdaya saing dalam mengoptimalkan pelayanan.

Untuk menjabarkan Visi diperlukan suatu Misi. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai penjabaran Visi yang telah ditetapkan. Adapun untuk menjabarkan Visi tersebut, misi yang diemban oleh Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2018 – 2023 adalah :

1. Melaksanakan Pelayanan Prima kepada Masyarakat
2. Meningkatnya Sumber Daya Aparatur yang Handal Professional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi
3. Terwujudnya Sistem Administrasi Kecamatan dan Desa yang lebih baik
4. Menyelenggarakan Pembinaan dan Fasilitas Kemasyarakatan

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow

Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kompensasi dengan dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel kompensasi seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang aparatur menerima pembayaran gaji tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	10,34
3	Kadang-Kadang	8	27,59
4	Sering	10	34,48
5	Selalu	8	27,59
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur menerima pembayaran gaji tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 29 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 93,55 yang menyatakan bahwa aparatur menerima

pembayaran gaji tepat waktu. Kemudian, untuk responden yang menjawab bahwa aparatur menerima pembayaran gaji tepat waktu sebesar 6,45%.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang aparatur menerima pembayaran tunjangan jabatan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	6	19,35
5	Selalu	25	80,65
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur menerima pembayaran tunjangan jabatan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 29 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 80,65% yang menyatakan bahwa aparatur menerima pembayaran tunjangan jabatan tepat waktu. Kemudian, untuk responden yang menjawab sering sebesar 19,35%.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3,23
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	11	35,48

5	Selalu	19	61,29
	Total	29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur diberikan THR tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61,29% yang menyatakan aparatur diberikan THR tepat waktu kemudian, untuk responden yang menjawab aparatur diberikan THR tepat waktu sebesar 36,48% dan aparatur diberikan THR tepat waktu sebesar 3,23%.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberi pekerjaan yang menarik dan bervariasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	2	6,45
5	Selalu	29	93,55
	Total	29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur diberi pekerjaan yang menarik dan bervariasi dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 93,55% yang menyatakan bahwa aparatur diberi

pekerjaan yang menarik dan bervariasi. Kemudian, untuk responden yang menjawab aparatur diberi pekerjaan yang menarik dan bervariasi sebesar 6,45%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Aparatur

Variabel kepuasan kerja aparatur akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kepuasan kerja aparatur disusun peneliti dalam bentuk 4 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	4	12,9
5	Selalu	27	87,1
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 87,1% yang menyatakan bahwa aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir. Kemudian, untuk responden yang menjawab aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sebesar 12,9%.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	3,22
4	Sering	5	16,13
5	Selalu	25	80,65
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 80,65% yang menyatakan bahwa aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat. Kemudian, untuk responden yang menjawab aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan

kenaikan pangkat sebesar 16,13% dan responden yang menjawab aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat sebesar 3,22%.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang aparatur diberikan jaminan sosial

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3,22
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	11	35,49
5	Selalu	19	61,29
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur diberikan jaminan sosial dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61,29% yang menyatakan bahwa aparatur diberikan jaminan sosial. Kemudian, untuk responden yang menjawab bahwa aparatur diberikan jaminan sosial sebesar 35,49%, dan responden yang menjawab bahwa aparatur diberikan jaminan sosial sebesar 3,22%.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	3,22
4	Sering	5	16,13
5	Selalu	25	80,65
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 80,65% yang menyatakan bahwa aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya. Kemudian, untuk responden yang menjawab aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya sebesar 16,13%, dan responden yang menjawab aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam pengembangan karirnya sebesar 3,22%.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 29, maka df yang digunakan = $29-2= 27$ dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3673. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kompensasi(X).

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.770	0.3673	Valid
Item 2	0.852	0.3673	Valid
Item 3	0.845	0.3673	Valid
Item 4	0.770	0.3673	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepuasan kerja aparatur (Y).

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Aparatur

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.762	0.3673	Valid
Item 2	0.984	0.3673	Valid
Item 3	0.984	0.3673	Valid
Item 4	0.831	0.3673	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.7 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.7 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kompensasi (X).

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.823	4

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.823 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kompensasi (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepuasan kerja aparatur (Y).

Tabel 4.12Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.892	4

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.892 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kepuasan kerja aparatur (Y) adalah reliabel.

4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147).Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.13 Korelasi antar Variabel

		X1_KompensasiLangsung	X2_KompensasiTidakLangsung	Y_KepuasanKerjaAparatur
X1_KompensasiLangsung	Pearson Correlation	1	.975 ^{**}	.840 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	29	29	29
X2_KompensasiTidakLangsung	Pearson Correlation	.975 ^{**}	1	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	29	29	29
Y_KepuasanKerjaAparatur	Pearson Correlation	.840 ^{**}	.848 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel.

Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya. Penentuan keeratan hubungan berdasarkan kriteria,

$0.00 \leq \rho \leq 0.20$: Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan

$0.20 \leq \rho \leq 0.40$: Hubungan yang kecil (tidak erat)

$0.40 \leq \rho \leq 0.70$: Hubungan yang moderat

$0.70 \leq \rho \leq 0.90$: Hubungan yang erat

$0.90 \leq \rho \leq 1$: Hubungan yang sangat erat

Untuk pengujian hipotesis :

H_0

: *Tidak ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel* H_1

: *Ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel*

Tabel 4.14 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Aparatur (Y) dengan Kompensasi Langsung (X1) (r_{yx1})	0.840	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kepuasan Kerja Aparatur (Y) dengan Kompensasi Tidak Langsung (X2) (r_{yx2})	0.848	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kompensasi Langsung (X1) dengan Kompensasi	0.975	Sangat Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, signifikan

Tidak Langsung (X2) r_{x1x2}					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

Berdasarkan pengujian di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja aparatur signifikan begitu pula dengan hubungan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

4.2.4.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.15 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	245.831	2	122.915	33.862	.000 ^a
Residual	94.376	26	3.630		
Total	340.207	28			

a. Predictors: (Constant), X2_KompensasiTidakLangsung, X1_KompensasiLangsung

b. Dependent Variable: Y_KepuasanKerjaAparatur

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja aparatur (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; i = 1, 2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja aparatur (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$

- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$;

1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja aparatur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.15 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.701	1.90522

a. Predictors: (Constant), X2_KompensasiTidakLangsung, X1_KompensasiLangsung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.723 atau 72,3%.

4.2.4.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.16 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.803	.009
X1_KompensasiLangsung	.259	.561	.580
X2_KompensasiTidakLangsung	.596	1.291	.208

a. Dependent Variable: Y_KepuasanKerjaAparatur

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$$

(Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$$

(Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig) Kompensasi Langsung} = 0.0580 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig) Kompensasi Tidak Langsung} = 0.0208 < \alpha (0,05)$

5. Keputusan

$P\text{- value Kompensasi Langsung}(0.0580 < \alpha (0,05)$

maka tolak H_0 .

$P\text{- value Kompensasi Tidak Langsung} (0.0208 < \alpha (0,05)$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel

kompensasi langsung dan tidak langsung signifikan.

4.2.4.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17 Coefficients^a

		Standardized Coefficients
Model		Beta
1	(Constant)	
	X1_Kompensas iLangsung	.259
	X2_Kompensas iTidakLangsung	.596

a. Dependent Variable: Y_KepuasanKerjaAparatur

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.259$$

$$\rho_{yx2} = 0.596$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.259X1 + 0.596X2 + \varepsilon$$

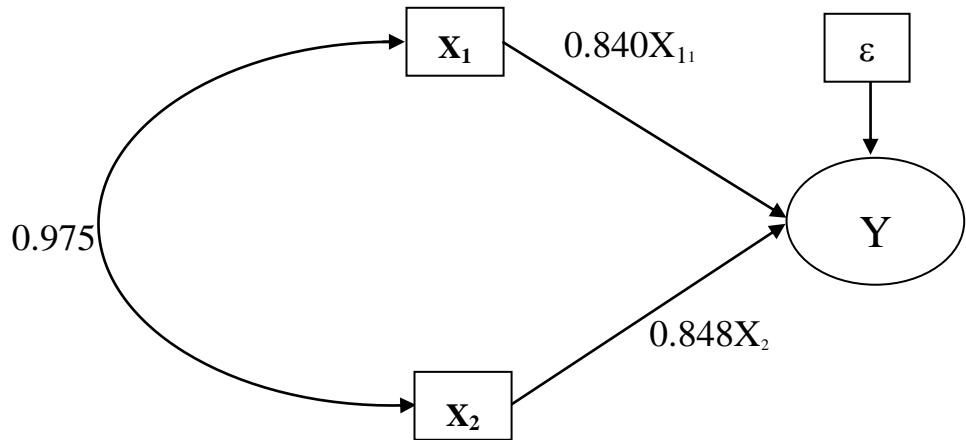
4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.18Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Aparatur (Y) dengan Kompensasi Langsung (X1) (r_{yx1})	0.840	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Kepuasan Kerja Aparatur (Y) dengan Kompensasi Tidak Langsung (X2) (r_{yx2})	0.848	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Kompensasi Langsung (X1) dengan Kompensasi Tidak Langsung (X2) (r_{x1x2})	0.975	Sangat Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi langsung(X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif yang besar bahkan sangat erat. Variabel eksogen tersebut secara bersama-sama X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel endogen kepuasan kerja aparatur (Y).

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 4.19 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Kompensasi Langsung) terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung		Nilai Kontribusi
X1 langsung	$pyx1.pyx1$	(0.840)(0.840)

X1 melalui X2	pyx1.rx1x2.pyx2.0.1	(0.840)(0.975)(0.848)	0.069
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.775

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) adalah sebesar 0.775 atau 77,5%.

Tabel 4.20 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Kompensasi Tidak Langsung) terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.848)(0.848)	0.719
X2 melalui X1	pyx2.rx1x2.pyx1.0.1	(0.848)(0.975)(0.840)	0.069
Total Pengaruh X2 terhadap Y.0.1			0.788

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y) adalah 0.788 atau 78,8%. Hal ini berarti kompensasi tidak langsung (X2) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja aparatur (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kepuasan kerja aparatur di

Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 72,3%.

2. Kompensasi (X) yakni kompensasi langsung (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 77,5%.
3. Kompensasi (X) yakni kompensasi tidak langsung (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 78,8%.

5.2 Saran

1. Diharapkan pada pemerintah Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk terus meningkatkan motivasi pegawai untuk mengembangkan karir pegawai kedepan, yang tentunya akan berimbas pada peningkatan kinerja paratur.
2. Diharapkan pada pemerintah Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara kedepannya untuk dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan memberikan sanksi tegas kepada aparatur yang banyak melanggar disiplin kerja, sehingga jika hal ini dilakukan maka dengan sendirinya pegawai akan meningkatkan prestasi kerja mereka masing-masing guna peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian*. Gramedia. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refka Aditama, Bandung.
- Moekijat.2010. *manjemen sumber daya manusia* CV Mandar Maju, Bandung.

- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kegiatan yang Kompetif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik menyusun tesis, cetakan ketiga*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veitzal. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sihotang.2007. *Manajemen sumber daya manusia*.PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta, Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Andi Yogyakarta
- Sugiyono.2008. *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana prenada media Group, Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa, DJ.2011. *Manajemen SDM, dalam organisasi publik*. Alfabeta, Bandung
- Zainun, Buchari. 2011. *Manajemen sumber daya manusia Indonesia*. PT Toko Gunung Agung TBK. Jakarta.

Lampiran I**KUISIONER**

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuisioner mengenai **“ Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuisioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Usia :

< 30 tahun 30-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (v) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban :

SL : Selalu

SRG : Sering

KDG : Kadang-kadang

JRG : Jarang

TP : Tidak Pernah

A. Kompensasi Langsung (X₁)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Aparatur menerima pembayaran gaji tepat waktu					
2	Aparatur menerima pembayaran tunjangan jabatan					

	tepat waktu					
--	-------------	--	--	--	--	--

B. Kompensasi Tidak Langsung (X₂)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Aparatur diberikan tunjangan Hari Raya (THR) tepat waktu					
2	Aparatur diberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi					

C. Kepuasan Kerja Aparatur (Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Aparatur diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir					
2	Aparatur diberikan kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat					
3	Aparatur diberikan jaminan sosial					
4	Aparatur mendapat perhatian yang baik dari pimpinan dalam mengembangkan karirnya					

Saran :

.....

Lampiran II. Data Responden Variabel Kompensasi

Item 1	Item 2	Item 1	Item 2
5	5	5	5
4	5	5	4
2	5	5	2
3	5	5	3

5	5	5	5
4	5	5	4
4	5	5	4
5	5	5	5
4	5	5	4
4	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	4	5	3
3	4	4	3
2	5	5	2
2	4	5	2
3	5	4	3
4	5	5	4
3	5	5	3
5	4	5	5
4	4	5	4
4	5	5	4
5	5	5	5
4	5	5	4
5	5	5	5
3	1	1	3
3	1	1	3
3	1	1	3

Lampiran III. Data Responden Variabel Kepuasan Kerja Aparatur

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	5	5

5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	4	4	4
3	5	5	5
5	5	5	5
3	4	4	5
3	5	5	5
5	5	5	5
4	5	5	5
4	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
3	1	1	4
3	1	1	4
3	1	1	3

Lampiran IV. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Correlations					
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total

Item_1	Pearson Correlation	1	.338	.326	1.000**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.073	.084	.000	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_2	Pearson Correlation	.338	1	.946**	.338	.852**
	Sig. (2-tailed)	.073		.000	.073	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_3	Pearson Correlation	.326	.946**	1	.326	.845**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000		.084	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	.338	.326	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.084		.000
	N	29	29	29	29	29
Skor_Total	Pearson Correlation	.770**	.852**	.845**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.650**	.650**	.429*	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_2	Pearson Correlation	.650**	1	1.000**	.825**	.984**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_3	Pearson Correlation	.650 **	1.000 **	1	.825 **	.984 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	29	29	29	29	29
Item_4	Pearson Correlation	.429 *	.825 **	.825 **	1	.831 **
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000
	N	29	29	29	29	29
Skor_Total	Pearson Correlation	.762 **	.984 **	.984 **	.831 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	4

Correlations

		X1_KompensasiLangsung	X2_KompensasiTidakLangsung	Y_KepuasanKerjaAparatur
X1_KompensasiLangsung	Pearson Correlation	1	.975 **	.840 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	29	29	29

X2_KompensasiTidakLangsung	Pearson Correlation	.975 ^{**}	1	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	29	29	29
Y_KepuasanKerjaAparatur	Pearson Correlation	.840 ^{**}	.848 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.701	1.90522

a. Predictors: (Constant), X2_KompensasiTidakLangsung, X1_KompensasiLangsung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.831	2	122.915	33.862	.000 ^a
	Residual	94.376	26	3.630		
	Total	340.207	28			

a. Predictors: (Constant), X2_KompensasiTidakLangsung, X1_KompensasiLangsung

b. Dependent Variable: Y_KepuasanKerjaAparatur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.731	1.688		2.803	.009
	X1_KompensasiLangsung	.496	.884	.259	.561	.580

X2_KompensasiTidakLangsung	1.144	.887	.596	1.291	.208
----------------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y_KepuasanKerjaAparatur



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
KANTOR CAMAT BINTAUNA
Jln. Trans Sulawesi Kelurahan Bintauna Kode Pos 95763**

SURAT KETERANGAN
NO : 070/C.02/BNA/ 446/XI/2021

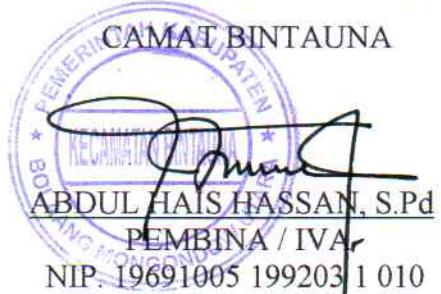
Yang Bertanda Tangan dibawah ini Menerangkan bahwa :

N a m a : SISWOHASTUTI HINUR
NIM : S2118141
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **“ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA”** terhitung mulai tanggal 25 Agustus sampai dengan 25 November 2021 di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bintauna, 25 November 2021





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 071/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Siswohastuti Hinur
NIM : S2118141
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar **30%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602



Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3512/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Siswohastuti Hinur
NIM : S2118141
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

ABSTRACT

SISWOHASTUTI HINUR. S21118141. THE EFFECT OF COMPENSATION ON APPARATUS JOB SATISFACTION AT THE BINTAUNA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to: (1) find out the effect of direct compensation and indirect compensation simultaneously on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, and (2) find out the effect of direct compensation and indirect compensation partially on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative approach method. The population in this study covers all officers at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency amounted to 29 people. The results of this study are: (1) there is an effect of compensation consisting of direct compensation and indirect compensation simultaneously on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency by 72.3%, (2) there is a partial effect of direct compensation on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency by 77.5%, and (3) there is a partial effect of indirect compensation on the apparatus job satisfaction at the Bintauna Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 78.8%.



Keywords: compensation, appparatus job satisfaction

ABSTRAK

SISWOHASTUTI HINUR. S2118141. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 29 orang. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh kompensasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 72,3%, (2) terdapat pengaruh kompensasi langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 77,5%, dan (3) terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kepuasan kerja aparatur di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 78,8%.

Kata kunci : kompensasi, kepuasaan kerja aparatur



PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI_S2118141_SISWOHASTUTI HINUR_PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR DI KANTOR	S2118141 SISWOHASTUTI HINUR
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
8914 Words	58444 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
74 Pages	137.0KB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Mar 23, 2022 10:13 PM GMT+8	Mar 23, 2022 10:16 PM GMT+8

● 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 28% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

BIODATA MAHASISWA



Identitas

Nama : Siswohastuti Hinur
Nim : S2118141
Tempat, Tanggal Lahir : Talaga, 12 November 1980
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Talaga Kecamatan Bintauna Kabupaten
Mongondow Utara
Alamat e-mail : hinurshes@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. Sekolah Dasar di SDN I Talaga Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1992.
 - b. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri I Bintauna Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1995.
 - c. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri I Bintauna Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1998.