

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah

Putri Yolanda Pasaribu

STIE AL WASHLIYAH SIBOLGA/TAPANULI TENGAH
putriyolanda829@gmail.com

Nelly Azwarni

STIE AL WASHLIYAH SIBOLGA/TAPANULI TENGAH
nellyazwarni@gmail.com

Jeniusman A. Hutagalung

STIE AL WASHLIYAH SIBOLGA/TAPANULI TENGAH
jeniusman@gmail.com

Alamat: Jl. Padang Sidempuan No.98, Sarudik, Kec. Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah,
Sumatera Utara 22531

Corresponding author : putriyolanda829@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether or not there is an Influence of Compensation and Motivation on Job Satisfaction of Civil Servants at the Department of Population and Civil Registration of Central Tapanuli Regency. The research method used is a quantitative descriptive method. The author uses 37 respondents as a sample taken from 37 populations using the Sloven formula. The results of the study show that there is an effect of compensation and motivation on job satisfaction of civil servants at the Department of Population and Civil Registration and the correlation coefficient is 0.898, so when interpreted on a value scale it can be categorized as very strong. While the coefficient of determination is known that the effect of compensation (X1) and motivation (X2) on employee job satisfaction is 87.4% and the remaining 12.6% is influenced by factors not examined. The regression equation obtained is $Y = 1.981 + 0.417X1 + 0.515X2$ which shows that if one unit of compensation (X1) and motivation (X2) is added or a certain value, the variable Y (job satisfaction) will increase by the regression coefficient of 0.417 and 0.515. Based on the results of hypothesis testing which was carried out by comparing the t-count and t-table values, it was found that the t-count value was greater than t-table, namely $3.233 > 2.030$ and $4.241 > 2.032$. and a significance value of 0.05%. Because t count is greater than t table, there is a significant and simultaneous influence of compensation (X1) and motivation (X2), namely the calculated F value of $117,769 > F$ table, on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Central Tapanuli Regency and the hypothesis that submitted, accepted.

Keywords : *Compensation, Motivation and Employee Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Penulis menggunakan 37 orang responden sebagai sampel yang diambil dari 37 orang populasi menggunakan rumus Sloven. Hasil penelitian menunjukkan adanya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan koefisien korelasi nya 0,898, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan sangat kuat. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) kepuasan kerja pegawai sebesar 87,4% dan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1.981 + 0,417X_1 + 0,515X_2$ yang menunjukkan apabila ditambahkan satu satuan variabel Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) atau nilai tertentu maka akan bertambah peningkatan variabel Y (kepuasan kerja) sebesar koefisien regresi 0,417 dan 0,515. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.233 > 2.030$ dan $4.241 > 2.032$. dan nilai signifikansi 0,05%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh variabel kompensasi(X_1) dan motivasi (X_2) yang signifikan dan simultan yaitu nilai F hitung $117.769 > F$ tabel, terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan, diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Kompensasi dan Motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas.

Dalam proses perkembangan dan peningkatan pada mutu pada aspek pelayanan masyarakat, instansi pemerintah tentunya memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan secara maksimal pada masyarakat. Berdasarkan tujuan tersebut, perusahaan/instansi ini melakukan proses pelayanan dengan menggunakan berbagai faktor yaitu sumber daya manusia, teknologi, sarana, prasarana dan lain lain.

Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan utama Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah (DUKCAPIL) adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia itu sendiri sangat penting karena mereka adalah orang yang menjalankan proses dalam organisasi. Pencapaian tujuan setiap organisasi dipengaruhi suatu perilaku

organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim yang dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja, yaitu bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi.

Dalam usaha mengarahkan SDM agar dapat bekerja dan sejalan dengan tujuan instansi, maka pemimpin instansi harus memahami terlebih dahulu kebutuhan karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan. Salah satu kebutuhan individual itu adalah kompensasi, kompensasi dimana semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi.

Semua pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan-keinginan tertentu, hal-hal seperti berikut harus dijadikan perhatian oleh organisasi/instansi. Agar kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tinggi, organisasi mestinya mendorong pegawai untuk berkembang dan menambah kemampuan serta kreatifitas yang dimiliki karyawan tersebut secara maksimal. Memberikan kompensasi yang memuaskan adalah sebagai cara yang harus ditempuh oleh instansi/organisasi.

Sebuah motivasi juga menjadi faktor yang penting bagi pegawai agar mampu memberikan performa dan kinerja yang optimal kepada instansi. Motivasi merupakan kesediaan seseorang dalam mengeluarkan potensi dalam bekerja dan melakukan usaha kerja yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi merupakan perangsangan yang membangkitkan dan mengekalkan minat seseorang individu kearah mencapai sesuatu matlamat tertentu, termasuk mengubah sikap, minat dan tingkah lakunya. Ia biasanya diwujudkan karena keperluan fisiologi atau psikologi yang timbul (Nelly Azwarni, 2017:97). Pemimpin didalam suatu instansi/organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan target utama mereka karna pemimpin ini juga mampu memotivasi pegawai dan menciptakan kepuasan kerja kepada bawahan yang dipimpinya.

Kepuasan kerja pegawai akan sangat menentukan kesehatan dari sebuah organisasi karena apabila pegawai puas dengan pekerjaan mereka, pegawai dapat memberikan jasa yang efektif terhadap organisasi. pemberian kompensasi dan motivasi pada DUKCAPIL masih perlu dimaksimalkan, karena berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, setiap organisasi atau perusahaan selalu berfokus untuk meningkatkan sumber daya manusianya tetapi kurang memperhatikan kompensasi dan motivasi yang akan diberikan pada karyawan, makadengan latar belakang masalah tersebut penulis membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba melakukan pengidentifikasian masalah sebagai berikut Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, Apa pengaruh motivasi yang diterima terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, Apakah kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, Apakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah?

Karena keterbatasan waktu, tenaga, pengetahuan dan referensi penulis, maka dalam batasan masalah ini penulis membatasi pembahasan hanya tentang : “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut **Hariandja (2013:22)**, menyatakan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi kerja merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, menurut **Rivai (2013:744)**, yang dikutip oleh Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019), dimensi dan indikator kompensasi adalah gaji, insentif, dan asuransi.

Menurut **Mulyadi (2015, 52)**, menyatakan bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat cupaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu”. Menurut **Malayu P. Hasibuan (2017:143)**, menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut **Afandi (2018:74)**, menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”. Menurut **Badriyah (2015:228)**, menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut Pekerjaan, Upah, dan Promosi.

Untuk mendukung penelitian dan teori-teori didalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Rika Wahyuni, Hadi Irfan Rika Wahyuni**, (Jurnal Psyche 165 Vol. 12, No. 1, Januari 2019) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. **Hamam Zaki, Marzolina** (Jurnal Akutansi & Ekonomika, Vol. 8, No. 1 Juni, 2018) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi kasus pada PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru) Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara objektif yang menggunakan angka atau data, dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah Kompensasi, variabel bebas (X2) adalah motivasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, Jalan Ridwan Hutagalung No. 11 Kelurahan Pandan, Kecamatan Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, sebanyak 37 orang dan menggunakan data sampel adalah yaitu sebanyak 37 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut : 1) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan (observasi) merupakan pengamatan langsung pada kantor untuk memperoleh data- data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis. (2) Wawancara (interview) adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab

secara tatap muka dengan pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. (3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula. Teknik Analisis Data yaitu Uji Instrumen antara lain :

a. Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2013:117)** penelitian yang valid adalah : “Hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai (r_{hitung}) penulis menggunakan aplikasi *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 For Windows*”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2013:120)** reliabilitas adalah “Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

Jika $\alpha > 0,09$ maka reliabilitas sempurna

Jika α antara 0,70 - 0,90 maka reliabilitas tinggi

Jika α antara 0,50 - 0,70 maka reliabilitas moderat

Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

c. Analisis Uji Asumsi Klasik yaitu terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018:161)**, menyatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Nazaruddin dan Basuki (2015:158), berpendapat bahwa “Uji Heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika hasilnya lebih besar dari t- signifikansi maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut **Sunyoto (2013)**, menjelaskan bahwa : “uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)". Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Keeratan hubungan dua variabel di dalamnya ditunjukkan dengan skala data interval atau ratio. Adapun perhitungannya diperoleh dengan membagi kovarians kedua variabel dengan perkalian simpangan bakunya, sebagai mana di uraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlahsampil

X = Variabel Bebas (*Independent variable*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

0,00-0,19 = Korelasi Sangat Rendah

0,20-0,39 = Korelasi Rendah

0,40-0,59 = Korelasi Sedang

0,60-0,79 = Korelasi Kuat

0,80-1,00 = Korelasi Sangat Kuat

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Menurut **Sugiyono (2012:257)**, analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas.

Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Dimana :

Y: Kinerja Pegawai (variabel dependen)

X_1 : Variabel Insentif (variabel independen)

X_2 : Variabel Motivasi (variabel independen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel Insentif

b_2 : Koefisien regresi variabel Kinerja Pegawai

g. Uji t (Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

R : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n-2$, hipotesis pengujian statistik adalah dengan ketentuan :

H_0 : Diterima, apabila koefisien korelasi yang diperoleh berada diatas

$$\text{nilai}_{t_{\text{tabel}} \text{ atau } t_{\text{hitung}}} > t_{\text{tabel}}$$

Ha :Ditolak, apabila koefisien korelasi yangdiperoleh berada dibawah

$$t_{\text{tabel}} \text{ atau } t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$$

h. Uji Anova F (Simultan)

Ghozali (2018:97), menyatakan bahwa “Uji F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen”. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model yang mempengaruhi secara bersama– sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisisdata responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan karyawan, tingkatan usia, dapat dilihat secara berturut-turut pada Tabel 4.1, 4.2, dan 4.3, berikut :

Tabel. 4.1 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S1	20 orang	54,05%
2	Pendidikan D III	12 orang	32,43%
3	Pendidikan SLTA	5 orang	13,52%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber: data dokumentasi Kantor Dinas Kependudukan ,2022

Dari data Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (54,05%). Pegawai dengan tingkat pendidikan diploma/ sederajat sebanyak 12 orang (32,43%) dan pelanggan dengan tingkat pendidikan SLTA 5 orang (13,52%).

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 - 28 Tahun	15 Orang	50%
2	29 - 37 Tahun	9 Orang	30%
3	38 - 45 Tahun	6 Orang	20%
	Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: data dokumentasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Tapanuli Tengah., 2022

Pegawai dengan rentang usia 20 s/d 28 tahun sebanyak 15 orang (50%), pegawai dengan rentang usia 29 s/d 37 tahun sebanyak 9 orang (30%), pegawai dengan rentang usia 38 s/d 45 tahun sebanyak 6 orang (20%).

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	10 Orang	33,3%
2	Perempuan	20 Orang	66,7%
	Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: data dokumentasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Tapanuli Tengah., 2022

Dari data tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai laki-laki relatif lebih sedikit dari pada pegawai perempuan dengan perbandingan 33,3% berbanding 66,6 %.

2. Analisis Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Software Statistical Package For Sosial Sciences*(SPSS) versi 26. Dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikan 0,05. Adapun nilai r tabel yang diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

$$df = 37 - 2 = 35$$

Maka nilai r tabel pada signifikan 0,05 sebesar 0,3246 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4 untuk variabel X1 (Kompensasi), tabel 4.5 Untuk variabel X2 (Motivasi) dan tabel 4.6 untuk variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil) sebagai berikut :

Tabel 4.4 Validitas butir pernyataan variabel X1 (Kompensasi)

No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,6184	0.3246	VALID
Item 2	0,6732	0.3246	VALID
Item 3	0,7862	0.3246	VALID
Item 4	0,7615	0.3246	VALID
Item 5	0,6345	0.3246	VALID
Item 6	0,7667	0.3246	VALID
Item 7	0,6837	0.3246	VALID
Item 8	0,6672	0.3246	VALID

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 8), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.3246. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel X1 (Kompensasi) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Validitas butir pernyataan variabel X2 (Motivasi)

No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,7961	0.3246	VALID
Item 2	0,7326	0.3246	VALID
Item 3	0,6828	0.3246	VALID
Item 4	0,6783	0.3246	VALID
Item 5	0,7484	0.3246	VALID
Item 6	0,8131	0.3246	VALID
Item 7	0,7945	0.3246	VALID
Item 8	0,7031	0.3246	VALID

Sumber :SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 8), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.3264 Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel X2 (Motivasi) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

**Tabel 4.6 Validitas butir pernyataan variabel Y
(Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil)**

No	r hitung	r tabel	Validitas
Item 1	0,6821	0.3246	VALID
Item 2	0,6535	0.3246	VALID
Item 3	0,7192	0.3246	VALID
Item 4	0,6656	0.3246	VALID
Item 5	0,6808	0.3246	VALID
Item 6	0,7700	0.3246	VALID

Item 7	0,6859	0.3246	VALID
Item 8	0,5357	0.3246	VALID

Sumber :SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat dari setiap item pernyataan (Item 1 s/d Item 8), nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,3246, Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil) diatas sebagai alat ukur dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari koesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliable. Jika masing – masing pernyataan dijawab dengan konsisten. Uji reliabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk variabel X1 (Kompensasi) dapat dilihat pada tabel 4.5, untuk variabel X2 (Motivasi) dapat dilihat pada tabel 4.6 dan untuk variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil) dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Reliabilitas butir pernyataan variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

Sumber :SPSS Versi 26

Tabel 4.8 Reliabilitas butir pernyataan variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Sumber :SPSS Versi 26

Tabel 4.9 Reliabilitas butir pernyataan variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	8

Sumber :SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 diatas dapat diliat bahwa nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6 dengan hasil, variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,846, variabel X2 (Motivasi) 0,884 dan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil) sebesar 0,826 yang berarti reliabilitas sangat baik/tinggi/meyakinkan.

3. Uji Asumsi Klasik

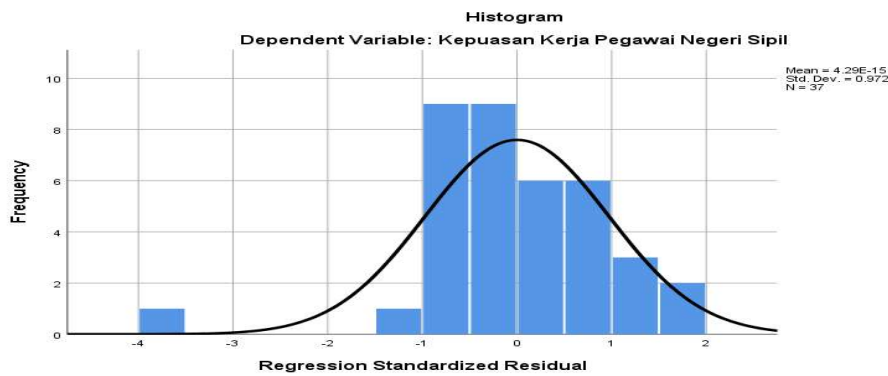
a. Uji Normalitas

Ada dua cara yang digunakan dalam pengujian normalitas untuk mendeteksi apakah regresi berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik, pada penelitian ini akan digunakan kedua-duanya yaitu analisis grafik dan analisis statistic sebagai berikut :

1) Analisis Grafik

Analisis grafik dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain itu juga bisa dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya menunjukkan pola berbentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi klasik. Tetapi apabila sebaliknya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.1 histogram variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

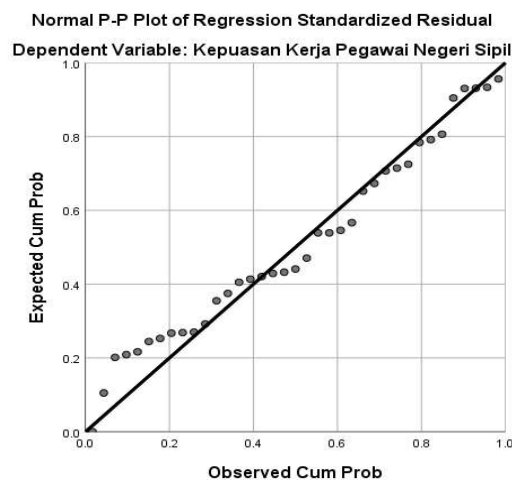


Sumber : SPSS Versi 26

Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Sedangkan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar 4.2, dibawah ini



Sumber : SPSS Versi 26

Gambar 4.2 P-P Plot of Regression Standardized Residual Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas terlihat adanya data yang tersebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Analisis statistik dengan *one sample kolmogorov smirnov Test*, dikatakan regresi normal jika hasil uji *kolmogorov smirnov* lebih besar dari 0,05. Maka dapat dilihat pada tabel 4.9 *one sample kolmogorov smirnov Test* dibawah ini :

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

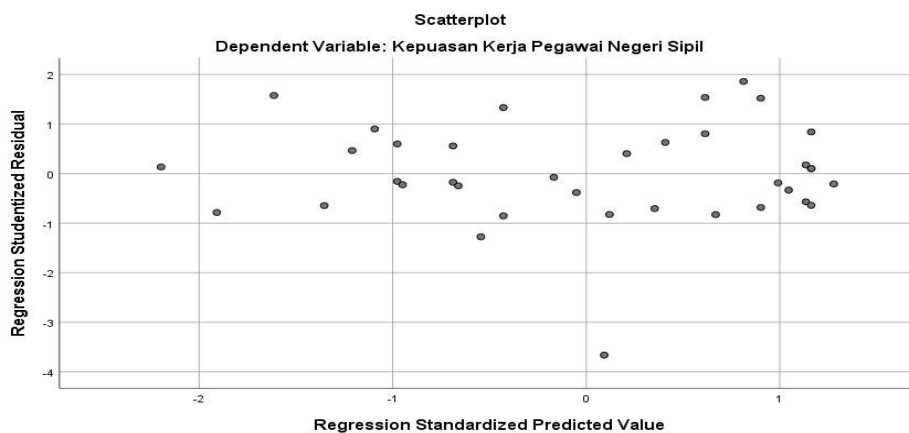
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35982812
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.080
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai *kolmogorov smirnov* sebesar $0,062 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah yang terprediksi dan sumbu X1 dan X2 adalah residual. Dikatakan heteroskedastisitas jika gambar titik-titik pada grafik scatterplot membentuk suatu pola dan sebaliknya jika gambar titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk suatu pola atau titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3 *Scatterplot* dibawah ini :



Sumber : SPSS Versi 26

Gambar 4.3 Scatterplot Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan gambar 4.3 scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksiadanya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF(*variance inflation factor*). Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakinbesar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalahmultikolinearitas. Standar ukur uji multikolinearitas yaitu jika nilaitolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.15 Sebagai berikut:

Tabel 4.10 Output Uji Korelasi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.981	2.171		.912	.368		
Kompensasi	.417	.129	.417	3.233	.003	.223	4.478
Motivasi	.515	.122	.547	4.241	.000	.223	4.478

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Sumber :SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai VIF Variabel Kompensasi (X1) = 4,478 dan nilai VIF Variabel Motivasi (X2) = 4,438. Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10. Dan selanjutnya nilai tolerance variabel (X1) = 0,223 dan nilai tolerance variabel (X2) = 0,223 > 0,10. Sehingga variabel X1 dan X2 dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. . Uji Hipotesis

a. Analisis Uji Korelasi Berganda

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer SPSS versi 26, Adapun uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Output Uji Korelasi

Correlations				
		Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.881**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
Motivasi	Pearson Correlation	.881**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil	Pearson Correlation	.898**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

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

Sumber :SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh hasil nilai positif yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Hasil dari variabel (X1) kompensasi terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,898
- b) hasil dari variabel (X2) motivasi terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,914
- c) hasil dari variabel (X1) kompensasi terhadap variabel (X2) motivasi sebesar 0,881

b. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil

kabupaten tapanuli tengah, dapat dihitung dengan menggunakan rumus determinasi dan juga dengan alat bantu *SPSS versi 26*. output uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.12 Output Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.866	1.399
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				

Sumber : *SPSS Versi 26*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai sebesar 0,874. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 87,4% dan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas.

c. Uji Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil), dilakukan perhitungan regresi linier berganda dengan program *windows SPSS versi 26*. Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 output analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.13 Output Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.981	2.171		.912	.368
	Kompensasi	.417	.129	.417	3.233	.003

Motivasi	.515	.122	.547	4.241	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil					

Sumber : SPSS Versi 26

Dari tabel 4.13 output analisis regresi linier berganda diatas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1.981 + 0,417X_1 + 0,515X_2$ dengan tingkat signifikan < 0.05 , maka variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil).

d. Uji Hipotesis t

Uji Hipotesis t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (kompensasi) X_1 dan (motivasi) X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Loyalitas Pelanggan) Y . Hasil uji Hipotesis t menggunakan Program IBM SPSS Statistics 26, dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Output Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.981	2.171		.912	.368
	Kompensasi	.417	.129	.417	3.233	.003
	Motivasi	.515	.122	.547	4.241	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil						

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.14 Diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel X_1 (Kompensasi) sebesar 3.233 dan untuk variabel X_2 (motivasi) sebesar 4.241, sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

$$df = 37 - 2 = 35$$

Maka nilai t tabel dengan signifikan 0,05 diperoleh sebesar 2.030, maka dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel X1 (kompensasi) dan variabel X2 (motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil).

e. Uji Anova f

Uji anova F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil).

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan dengan berdasarkan nilai signifikansi (sig.) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Maka uji F dilakukan dengan menggunakan *Program IBM SPSS Statistics 26*, dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Output Uji Anova F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.161	2	230.580	117.769	.000 ^b
	Residual	66.569	34	1.958		
	Total	527.730	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : SPSS Versi

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 117.769 > F_{tabel}$ dan nilai $sig. 0,000 < (\alpha=0,05)$. Hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tapanuli tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten tapanuli tengah, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas, bahwa regresi berdistribusi secara normal hal ini ditunjukkan karena masing-masing pengujian seperti uji grafik histogram, residual dan hasil uji statistik berdistribusi normal. Adapun hasil uji korelasi berganda ditemukan nilai dari variabel (X1) kompensasi terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,898, nilai dari variabel (X2) Motivasi terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,914 dan nilai dari variabel (X1) kompensasi terhadap variabel (X2) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,881

Hasil uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 0,874. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 87,4% dan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas. Hasil analisis regresi linier berganda diatas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1.981 + 0,417X_1 + 0,515X_2$. Berdasarkan hasil uji hipotesis t maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3.233 untuk variabel X1 (Kompensasi) dan 4.241 untuk variabel X2 (motivasi), dengan hasil tersebut masing-masing nilai dari variabel bebas lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2.030 maka masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil). Berdasarkan hasil uji anova f maka diperoleh nilai f hitung sebesar 177.769

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu, sebaiknya Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Tapanuli

Tengah selalu memperhatikan kompensasi dan motivasi yang harus ditingkatkan sehingga kepuasan kerja pegawai lebih meningkatkan. Sebaiknya Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Tapanuli Tengah selalu memperhatikan kompensasi dan motivasi agar tersebut lebih ditingkatkan dan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel bebas lain, sehingga variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat teridentifikasi lebih banyak lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azwarni, Nelly (2017). *Sosialisasi Pengaruh motivasi Terhadap Prestasi mahasiswa STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah*. Vol.1. Hal 97.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya*. Edisi Lima. UPP STIM KPN. Yogyakarta
- Nazaruddin, (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah.(2022). *Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Penelitian*.Sibolga : STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi, CV.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.