

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG
KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SUPARDI

NIM. 500863392

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

ABSTRACT

Supardi

supardi.uts2@gmail.comGraduate Studies Program
Indonesia Open University

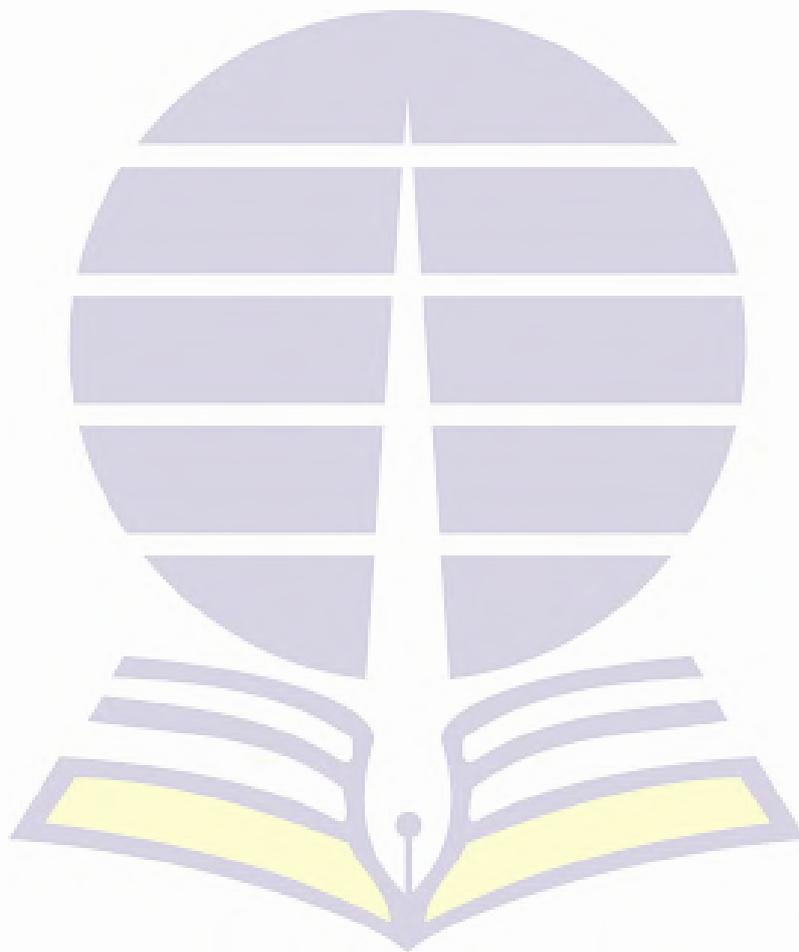
Job satisfaction is an emotional state of someone who feels proud and fun as a reflection of the feelings of each individual in completing his work. Everyone will be satisfied if the results of his work are assessed and compensated. Being satisfied is a human right if an employee or employee in an organization or company has succeeded in carrying out the task assigned to it, the organization is also satisfied with the work achieved by its employees. The results of preliminary observations of indiscipline are due to the absence of compensation / rewards for the tasks they have undertaken. Job dissatisfaction will have a negative impact on employees as well as for Public Works and Spatial Planning. The employee will be unenthusiastic in carrying out the tasks he or she is responsible for.

Explanatory research method is a study that explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. Sampling technique is by probability sampling by simple random sampling which is sampling technique which gives equal opportunity to every member of population to be sampled. Sampling is done randomly regardless of the strata present in the population. The research instrument used questionnaires distributed to the population sampled in this study. Data analysis method used is statistical descriptive with multiple linear regression. In this study using research instruments, namely by using questionnaires or questionnaires. Questionnaire contains questions to the respondents related to the independent variables, namely Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) and the dependent variable is Job Satisfaction (Y). In this research research instrument research by conducting test of research instrument that is: test of validity and reliability test. The goal is to test the questionnaire whether it is worth using as a research instrument. Classic assumption test, linearity test and multiple linear regression analysis. The data collection procedure by distributing questionnaires to the selected Public Works and Spatial Officers become the object of research. Questionnaire is a method of collecting data that is done by giving a set of questions or written statement to the Public Works and Spatial Planning Officers as respondents to be answered.

Financial compensation (salary, health and family allowance, honorarium and overtime pay) partially does not positively affect the job satisfaction of the employee of Public Works and Spatial Office of Ketapang Regency. Non-financial compensation (promotion of position, education and technical guidance, task support facilities and praise from the leadership) partially have a positive and significant impact on job satisfaction. Financial compensation and non-financial compensation have a positive and significant influence simultaneously or together on employee job satisfaction. The results showed that financial compensation and non-financial compensation affect employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Office Ketapang. The results of this study also show that non-financial

compensation is more dominant in terms of job satisfaction than financial compensation.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial and Job Satisfaction.



ABSTRAK

Supardi

supardi.uts2@gmail.comProgram Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

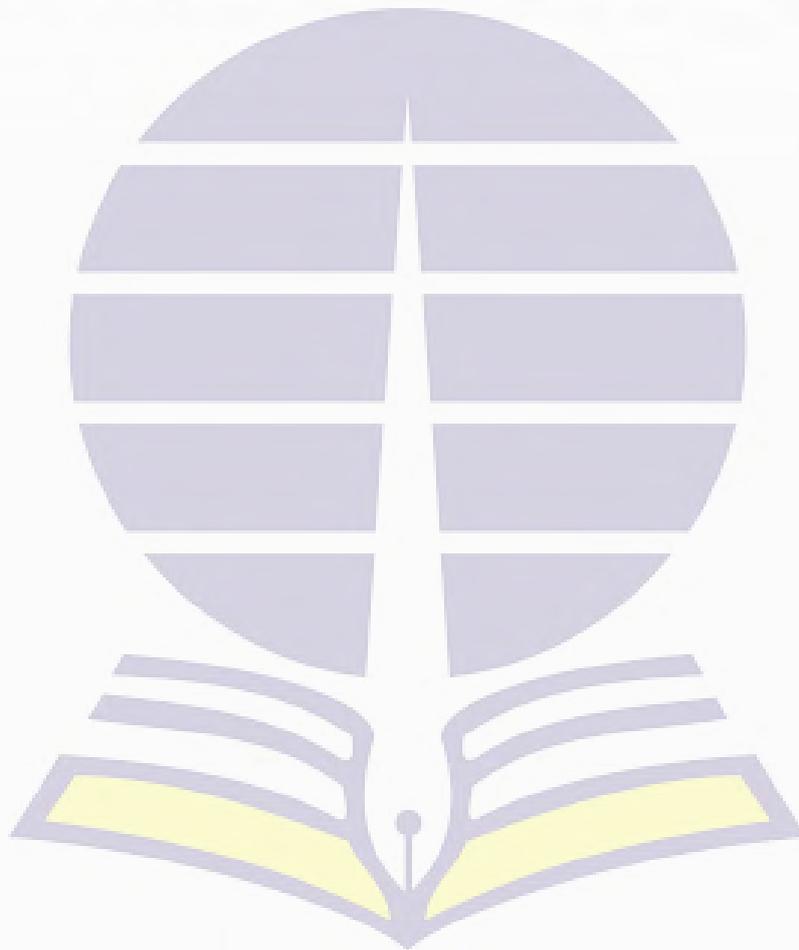
Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang merasa bangga dan menyenangkan sebagai refleksi dari perasaan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap orang akan merasa puas jika hasil pekerjaannya mendapat penilaian dan diberi kompensasi. Merasa puas adalah hak manusiawi jika karyawan atau pegawai disuatu organisasi atau perusahaan telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, organisasi juga merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya. Hasil pengamatan pendahuluan ketidakdisiplinan tersebut dikarenakan tidak adanya kompensasi/penghargaan terhadap tugas yang telah mereka laksanakan. Ketidakpuasan kerja akan memberikan dampak negatif bagi pegawai maupun bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Pegawai akan menjadi tidak semangat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *probability sampling* dengan cara *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah *deskriptif statistik* dengan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini instrumen penelitian dengan melakukan uji instrumen penelitian yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya adalah untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji asumsi klasik, uji linieritas dan analisis regresi linier berganda. Prosedur pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang telah dipilih menjadi objek penelitian. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang selaku responden untuk dijawab.

Kompensasi finansial (gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Kompensasi non finansial (promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas pendukung tugas dan pujian dari pimpinan) secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi non finansial lebih dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja dari pada kompensasi finansial.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kepuasan Kerja.



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGESTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ketapang, 11 Desember 2018

Yang Menyatakan



SUPARDI
NIM. 500869233

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Nama : SUPARDI

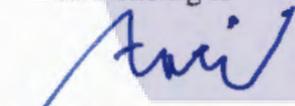
NIM : 500863392

Program Studi : Master Managemen.

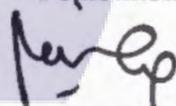
Hari/Tanggal : Selasa/11 Desember 2018.

Menyetujui :

Pembimbing II


Dr. TATI RAJATI, MM
 NIP. 19590824 198602 2 001

Pembimbing I

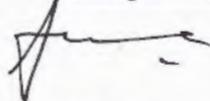

Dr. RIZKY FAUZAN, SE. Msi.
 NIP. 19740202 199803 1 001

Penguji Ahli :


Prof. Dr. H. HAPZI ALI, MM

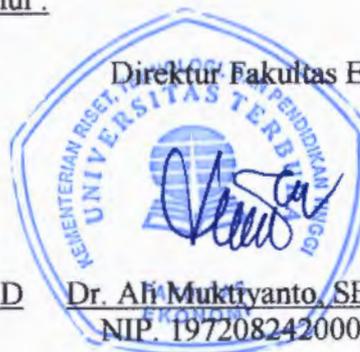
Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
 Dan Mengelola Program Magester
 Managemen,



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
 NIP. 19700918 2005012 001

Direktur Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.SNIP.
 NIP. 19720824200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGESTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : SUPARDI
NIM : 500863392
Program Studi : Master Managemen
Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non
Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas
Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Telah dipertahankan di hadapan Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Managemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Selasa/11 Desember 2018.
Waktu : 08.00 WIB.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Tati Rajati, MM

Penguji Ahli

Prof. Dr. H. Hapzi Ali, MM

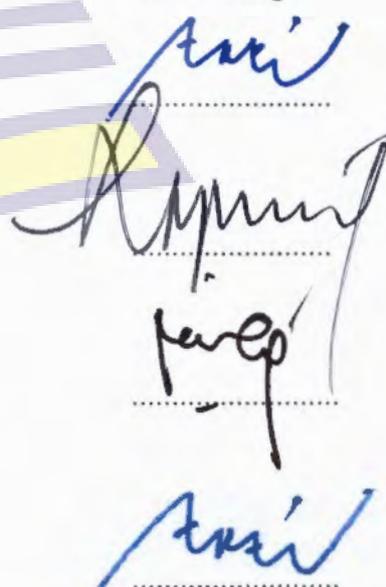
Pembimbing I

Dr. Rizky Fauzan, SE.Msi
NIP. 19740202 199803 1 001

Pembimbing II

Dr. Tati Rajati, MM
NIP. 19590824 198602 2 001

Tanda Tangan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang” dengan baik dan lancar untuk dijadikan salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir Program Magister ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Rizky Fauzam, SE. M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Tati Rajati, MM. selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir Program Magister ini;
 2. Bapak Prof. Dr. H. Hapzi Ali, MM selaku Penguji Ahli yang telah memberikan tanggapan dan masukan terhadap tesis saya;
 3. Ibu Amalia Kusuma Wardini, SE. M.Com. Ph.D selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Master Manajemen.
 4. Bapak Dr. Ali Muktiyanto, SE. M.SNIP selaku Direkyur Fakultas Ekonomi.
 5. Ibu Suciati, M. Sc. Ph. D, Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- Dr. Tati Rajati, MM. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Pontianak;

6. Kepala Bidang selaku penanggung jawab program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
7. Orang tua, Istri dan anak, kakak, adik dan keluarga yang selalu mendukung dalam menyelesaikan Tugas Akhir Program magister ini;
8. Teman-teman seangkatan program MM UPBJJ UT Pontianak; dan
9. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini kurang sempurna dan tentunya masih terdapat kekurangan dan kelemahan baik secara teknis penulisan maupun metode-metode penelitiannya. Untuk itu diharapkan kepada pembaca atau peneliti lainnya untuk mengembangkan dari hasil penelitian ini.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga Tugas Akhir Program magister ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Ketapang, 11 Desember 2018.

Penulis,

SUPARDI

RIWAYAT HIDUP

N a m a : SUPARDI

NIM : 500863392

Program Studi : Master Managemen

Tempat / Tanggal lahir : Ketapang, 22 November 1967

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN Sukabaru di Ketapang tahun 1980
Lulus SMPN 2 di Ketapang pada tahun 1983
Lulus SMAN 2 di Ketapang pada tahun 1986
Lulus S1 UPBJJ-UT di Pontianak tahun 2014

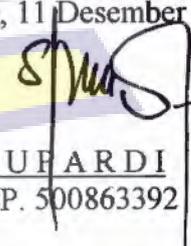
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1987 s/d 1992 sebagai staf di Dinas PUD
Ketapang.

Tahun 1995 s/d 2007 sebagai Kasubbag Umum
di Dinas PUD Ketapang.

Tahun 2007 s/d 2013 sebagai Kasubbag. TU
UPTD Wilayah I di Dinas PU Ketapang.

Tahun 2013 s/d sekarang sebagai Kepala UPPU
Wilayah II di Dinas PUTR Ketapang.

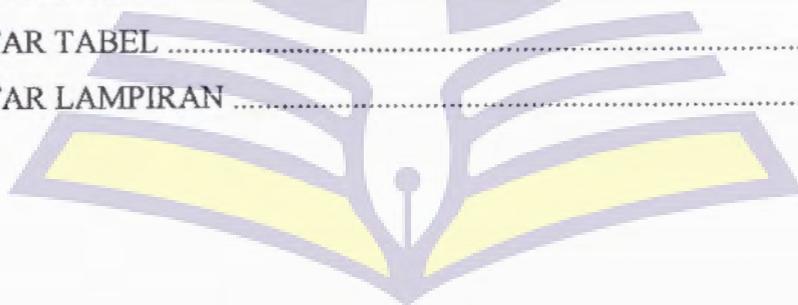
Ketapang, 11 Desember 2017.


SUPARDI
NIP. 500863392

DAFTAR ISI

	Abstrak	i
	Lembar Persetujuan	vii
	Lembar Pengesahan	viii
	Kata Pengantar	ix
	Riwayat Hidup	x
	Daftar Isi	xi
	Daftar Bagan	106
	Daftar Tabel	107
	Daftar Lampiran	108
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar belakang	1
	B. Rumusan Masalah	6
	C. Tujuan Penelitian	6
BAB. II	TINJAUAN PUSATAKA	8
	A. Kajian teori	8
	1. Kompensasi Finansial	8
	2. Kompensasi Non Finansial	9
	3. Kepuasan Kerja	11
	B. Penelitian Terdahulu	15
	1. Hasil Penelitian	15
	2. Hubungan Variabel Dengan Kepuasan Kerja	18
	C. Kerangka Berpikir	19
	1. Hipotesis	20
	2. Pengujian Hipotesis Asosiatif	21
	D. Operasional Variabel	22
	1. Kompensasi Finansial	22
	2. Kompensasi Non Finansial	23
	3. Kepuasan Kerja	25

BAB. III	METODE PENELITIAN	27
	A. Desain Penelitian	27
	B. Populasi dan Sampel	28
	C. Instrumen Penelitian	29
	D. Prosedur Pengumpulan Data	35
	E. Metode Analisa Data	36
BAB. IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
	A. Deskripsi Objek Penelitian	38
	B. Hasil Penelitian	75
	C. Pembahasan	90
BAB. V	KESIMPULAN DAN SARAN	98
	A. Kesimpulan	98
	B. Saran	100
	DAFTAR PUSTAKA	102
	DAFTAR PERATURAN	105
	DAFTAR BAGAN	106
	DAFTAR TABEL	107
	DAFTAR LAMPIRAN	108



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang merasa bangga dan menyenangkan sebagai refleksi dari perasaan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap orang akan merasa puas jika hasil pekerjaannya mendapat penilaian dan diberi kompensasi. Merasa puas adalah hak manusiawi karyawan atau pegawai disuatu organisasi atau perusahaan telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, organisasi juga merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya. *Davis dan Newton* dalam *Ernawati (2011)* mengatakan bahwa “kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya”. Menurut *Mangkunegara dalam Tantowi, dkk (2016)* bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”.

Dalam kurun waktu 5(lima) tahun terakhir kecenderungan ketidakdisiplinan kehadiran pegawai tepat waktu meningkat hingga terlambat sampai satu sampai dua jam dari waktu yang ditentukan yaitu pukul 7.30 WIB. Berdasarkan absensi selama 5(lima) tahun terakhir dari pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 09.00 WIB sebagian besar pegawai hadir diatas pukul 09.00 WIB. Melihat dari absensi dari tahun 2014 sampai dengan bulan Oktober tahun 2017 kehadiran tepat waktu semakin berkurang. Tahun 2014 tingkat kehadiran tepat waktu sebesar 40 % dari jumlah pegawai negeri Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten

Ketapang. Tahun 2015 menurun lagi sekitar 35 % dan pada tahun 2016 semakin menurun tingkat kehadiran tepat waktu. Pada tahun 2017 sampai dengan bulan Oktober ini menurun lagi hanya 30 % kehadiran tepat waktu.

Hasil pengamatan pendahuluan ketidakdisiplinan tersebut dikarenakan mereka merasa tidak puas kerja. Hal ini disebabkan tidak adanya pemberian kompensasi/penghargaan terhadap hasil kerja yang telah mereka laksanakan, walaupun mereka bekerja di luar jam dinas, namun tidak ada uang lembur. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) tidak ada penganggaran untuk pemberian uang lembur, sehingga mereka berpikiran yang penting masuk kerja walaupun tidak tepat waktu. Dalam hal kompensasi non finansial walaupun mereka bekerja dengan baik tidak ada jaminan untuk mendapatkan kompensasi non finansial berupa pemberian promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas dan pujian dari atasan. Promosi dan pengangkatan dalam jabatan struktural sering terjadi tidak mengindahkan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang bekerja cukup lama dan mempunyai prestasi tidak mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan jabatan pada eselon yang lebih tinggi walaupun persyaratan untuk menduduki suatu jabatan telah terpenuhi. Sedangkan mereka yang baru bekerja dan belum cukup persyaratan malah dipromosikan dan diangkat pada jabatan tertentu. Inilah terjadi ketidak-adilan dalam pemberian kompensasi non finansial terhadap pegawai.

Belum ada standar penilaian dari hasil pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab bahkan bekerja di luar jam dinas. Secara teoretis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluasi

dan pengembangan. Evaluasi harus menyelesaikan : hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian yang digunakan sebagai *staffing decision*, serta hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sementara itu, yang bersifat pengembangan, penilai harus menyelesaikan : prestasi riil yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, serta prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Semua masalah tersebut mengakibatkan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Banyaknya absensi dan disiplin kerja yang kurang akan mengakibatkan program yang telah direncanakan dengan matang tidak akan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan akan mengalami kegagalan. Karena hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan maka terjadi ketidak-puasan baik pegawai maupun pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang bahkan sampai pada pimpinan tertinggi.

Kompensasi selalu diartikan pemberian penghargaan kepada pegawai dan dapat juga didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Martoyo (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (non finansial). Menurut Moch. As'ad (1995) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah finansial yang

berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Erawati (2007) dalam jurnal nya yang berjudul "*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan*" melakukan studi pada karyawan Bagian Non Marketing PT. Ford Motor Indonesia, mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi non finansial berupa pemberian penghargaan kepada pegawai yang bukan berbentuk uang atau barang, akan tetapi berupa perhatian kepada pegawai, pemberian kenaikan pangkat khusus. Kompensasi non finansial dapat juga berupa pemberian fasilitas di tempat bekerja misalnya ruangan kerja dilengkapi dengan *air conditioner* (AC), komputer atau laptop yang lebih canggih dan fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas pegawai tersebut seperti pemberian kendaraan. Kompensasi non finansial meliputi penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan mendapatkan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali.

Ketidakpuasan kerja akan memberikan dampak negatif bagi pegawai maupun bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. Pegawai akan menjadi tidak semangat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan berakibat tidak maksimalnya pelayanan kepada masyarakat yang menjadi

kewajiban pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Kurangnya semangat dalam bekerja tersebut maka pegawai akan kurang disiplin, waktu jam masuk dan jam pulang kerja sehingga akan berdampak terhadap pelayanan masyarakat. Disamping itu juga kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan akan mengalami keterlambatan.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat sangat pentingnya kepuasan kerja baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ketapang, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial sudah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 7 Tahun 1977 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 2015 dan honorarium, uang lembur diatur dengan keputusan bupati yang dikeluarkan tiap tahunnya. Kompensasi non finansial belum benar-benar diterapkan. Jika kompensasi berupa promosi jabatan baik struktural maupun fungsional, tunjangan kesehatan dan keluarga, fasilitas untuk menunjang tugas-tugas dan pujian dari pimpinan diberikan kepada pegawai tentu akan mendapatkan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Judul penelitian adalah : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas dirumuskan suatu masalah dengan mengemukakan beberapa pertanyaan-pertanyaan di bawah ini :

1. Apakah kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang ?
2. Apakah kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang ?
3. Apakah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang ?
4. Manakah yang lebih dominan diantara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja bagi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja bagi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
3. Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

4. Untuk mengetahui antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

D. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan penelitian tentang adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, adalah :

1. Bagi peneliti dengan hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.
2. Kegunaan praktis bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang dapat menjadi masukan tentang pengaruh pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Dapat digunakan sebagai bahan informasi dan rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pembaca atau pihak lain yang tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB. II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.

1. Kompensasi Finansial.

Setiap karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan kebutuhan setiap orang untuk kelangsungan hidupnya. Menurut Martoyo dalam Faliani, dkk (2015) Kompensasi finansial mencakup baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung atau tunjangan, terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan cuti, tunjangan hari besar/hari raya, dan berbagai macam asuransi. Kompensasi finansial langsung juga dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu (1) program upah dan gaji (upah dasar, upah lembur, perbedaan *shift*) dan (2) pembayaran yang tergantung pada kinerja (jasa yang meningkat, bonus, bagi hasil, komisi penjualan).

Karyawan atau pegawai akan merasa puas dalam bekerja jika imbalan berbentuk uang yang ia terima sesuai dengan beban kerja. Menurut Simamora dalam Eduard (2015) mengatakan bahwa “kompensasi finansial adalah merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”.

Seorang pegawai akan menyenangi pekerjaannya dan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaannya serta semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Organisasi/instansi tempat pegawai negeri sipil bekerja memberikan kompensasi finansial sebagai balas jasa terhadap pegawai karena telah melaksanakan tugasnya. Kompensasi finansial biasanya diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan lembur.

Hasil penelitian Sopia (2013) menunjukkan fakta bahwa gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Sopia lebih lanjut mengatakan bahwa selain itu banyak perusahaan yang telah memberikan gaji yang relatif tinggi, tetapi ada banyak karyawan yang tidak puas dan tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan dengan gaji dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai dari orang yang prihatin. Namun, untuk karyawan baru atau pada tingkat rendah kompensasi finansial berpengaruh pada pekerjaan. Kepuasan ini sangat penting bahwa pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial meliputi antara lain penghargaan/hadiah (*praise*), harga diri, dan pengakuan (prestasi atau penemuan dan sebagainya). Menurut Syaifullah dalam Prajamukti, dkk (2015) mengatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Sedangkan

menurut Nawawi, kompensasi non finansial adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Menurut Handoko dalam Rachmandika, dkk (2016) mengatakan bahwa “kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik”. Selanjutnya dalam Rachmandika, dkk (2016) dan Sitohang juga mengatakan “suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, peralatan rumah tangga, fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawat kesehatan”. Tippet dan Kluvers dalam Haider, dkk (2015) menganggap penghargaan non-finansial sebagai alat bantu untuk berkembang kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Tippet dan Kluvers menganggap penghargaan non finansial sebagai alat bantu untuk berkembang kepuasan kerja karyawan, namun dari hasil penelitian Prajamukti, dkk (2015) bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Sopia (2013) juga menunjukkan fakta bahwa pegawai yang bekerja sudah lama memerlukan kompensasi non finansial untuk mencapai kepuasan kerja.

Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menurut Edwin B. Flippo bahwa

kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Pada dasarnya kompensasi mencakup baik penghargaan finansial maupun penghargaan non finansial.

Para ahli telah mendefinisikan tentang pengertian kompensasi atau pemberian imbalan. Menurut Heidjarachman dan Husnan dalam Rozzaid, dkk. (2015) mengatakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah yang dikutip dalam Kusumaningtyas dan Suddin, (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas jasa mereka.

3. Kepuasan Kerja

Setiap individu karyawan akan mengharapkan kepuasan dalam bekerja dan juga organisasi akan merasa puas jika karyawannya mendapat kepuasan dalam bekerja. Karena dari kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Seorang individu ketika bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang diselesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi tempat kerja. Oleh karena itu pandangan serta perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

1. Menurut Marihot Tua Hariadja yang dikutip Rozzaid (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan

secara positif atau negatif berbagai macam faktor dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

2. Koesmono mengemukakan dalam Ernawati (2007) bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.
3. Menurut Davis dan Keith yang dikutip oleh Ramlan Ruvendi (2005) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Dalam bloknya Fatmasasi (2015) ada 4(empat) teori tentang kepuasan kerja yang telah cukup terkenal adalah :

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila keinginan yang dicapai melebihi dengan apa yang didapat.

- b. Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Apabila pemberian kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, honor dan uang lembur yang diberikan dengan adil sesuai dengan apa yang dia kerjakan maka akan merasa puas. Demikian juga jika kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas yang mendukung tugas-tugasnya dan pujian dari pimpinan secara adil maka dia

akan merasa puas. Tetapi apa bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja.

c. Teori dua faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *disatisfies*. *Satisfies* adalah situasi atau faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut ter penuhi akan menimbulkan kepuasan kerja, namun jika tidak terpenuhi faktor-faktor tersebut tidak tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum mendapat kepuasan.

d. Teori *Motivator-Hygiene* (M-H).

Teori *Motivator-Hygiene* (M-H) dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang berujung pada kepuasan kerja. Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan

tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan bahwa untuk mendatangkan kepuasan kerja supaya perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar. Dalam dunia kerja kepuasan itu adalah salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan hanya dirasakan oleh orang tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan bagi seorang pegawai memandang pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam Tantowi, dkk (2016) bahwa "kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai terhadap kondisi dirinya dalam memandang suatu pekerjaan. Apakah dalam melaksanakan pekerjaan itu kondisinya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sedangkan menurut Davis dan Keith dalam Ruveni

(2005) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka”. Fredrick Herzrberg dalam Gohari, et al.(2013) menyebutkan bahwa karyawan tidak akan puas hanya dengan memenuhi kebutuhan mereka yang lebih rendah. Hasil studi oleh Lissak, A lexander dan Ruderman dalam Lau dan Sholihin (2005) bahwa keadilan prosedural sangat mempengaruhi kepuasan pekerjaan. Jadi dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional seseorang terhadap suatu pekerjaannya dan dari hasil pekerjaannya itu mendapat penilaian dan penghargaan dari organisasi di tempat dia bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai. Organisasi harus memberikan kompensasi sebagai penghargaan kepada karyawan secara proporsional.

B. Penelitian Terdahulu.

1. Hasil Penelitian.

Dari hasil para peneliti terdahulu menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dari hasil penelitian bahwa secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian terdahulu sebagaimana yang telah dicantumkan dalam tabel.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1.	Ahmad Rifai Dihin Septyanto (2013).	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan pada Kepuasan Karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya.	Ada Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan pada Kepuasan Karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya.
2.	August Tantowi, Laila Refiana Said, Rini Rahmawati (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.	Ada Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.
3.	Ali Erbasi, Tugay Arat (2012)	The effect of financial incentives on job satisfaction - An examination of food chain premises in Turkey	Finansial insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4.	Burhanuddin (2009)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Desyeani Oktavia Santoso (2015).	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Intan Kusumaningtyas Alwi Suddin (2012).	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	Kompensasi finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Julia Astriviani Bintaro, Hamidah Utami Mochammad Soe'od Hakam (2013).	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (Studi terhadap karyawan PT. Astra Internasional, Tbk - Daihatsu Malang).	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja.
8.	Pita Ernawati	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Non Marketing PT Ford Motor Indonesia).	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Ramlan Ruveni (2005).	Imbalan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Hasil Industri Pertanian Bogor.	Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara Imbalan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

10.	Sopiah (2013).	The Effect Of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance Of Outsourcing Employees Of Syariah Banks In Malang Indonesia.	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah di Malang.
11.	Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utamai	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
12.	Tausif M (2012).	Influence of Non Financial Rewards on Job Satisfaction : Case Study of Educational Sector of Pakistan.	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
13.	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang Anggun Meyrista Devi (2015).	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi).	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
14.	Astika, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
15.	Nalendra Prajamukti, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman (2015).	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia.	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh dan Signifikan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan.
16.	Iman Rachmandika, Mocbammad Al Mosadieq, Yudiadi Mayowan (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu diatas akan dilakukan penelitian apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Baik pengaruhnya secara parsial atau secara simultan dan yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Hubungan Variabel Dengan Kepuasan Kerja.

Kompensasi finansial dan non finansial sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini terbukti sebagaimana yang telah dilakukan penelitian terdahulu dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial.

Burhanudin (2009) dalam blok nya mengatakan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

Jika kompensasi finansial yaitu : gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur yang diterima oleh pegawai sebanding atau lebih dari yang diinginkan maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Demikian juga dengan kompensasi non finansial seperti : Promosi jabatan, pemberian kesempatan pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas dalam menunjang tugas-tugas pegawai serta pujian dari pimpinan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

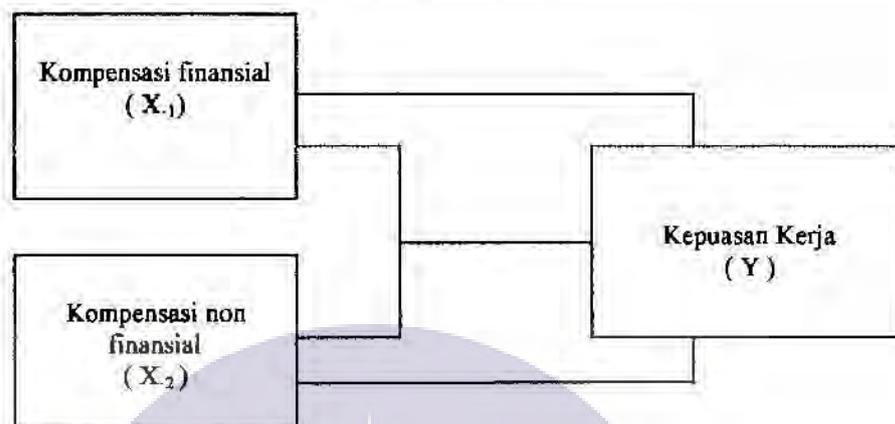
C. Kerangka Pikir.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional merasa bangga dan menyenangkan sebagai refleksi dari perasaan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (dalam Julia Astriviani Bintaro, dkk. 2013) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Sedangkan menurut Riva'i (2006:249), mengatakan kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Davis dan Newton (2004) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

Penelitian terdahulu bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi disini berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai. Menurut Martoyo (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (non finansial).

Pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, digambarkan dalam bagan di bawah ini :

Bagan 2.1. Kerangka Pikir



1. Hipotesis

Dari penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pikir maka didapat suatu hipotesa atau dugaan sementara atas hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terdapat hubungan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini hipotesa yang diduga adalah hipotesa hubungan (*asosiatif*). Sugiyono (2017) mengatakan “hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Hipotesa yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial (X_1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi Non Finansial (X_2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Diduga antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ada yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Untuk membuktikan dugaan-dugaan tersebut maka akan dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Jika apa yang ada dalam hipotesis benar-benar terjadi, maka hipotesis penelitian terbukti, begitu juga sebaliknya. Sementara itu, pengujian hipotesis statistik berarti menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak. Ciri-ciri hipotesis yang baik diantaranya harus menyatakan hubungan, harus sesuai dengan fakta di lapangan, harus berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, hipotesis harus dapat diuji dan harus sederhana serta harus bisa menerangkan terhadap fakta yang ada.

2. Pengujian Hipotesis Asosiatif.

Menguji hipotesis asosiatif adalah menguji koefisien korelasi yang ada pada sampel untuk diberlakukan pada seluruh populasi dimana sampel diambil. Sugiyono (2017) mengatakan “hubungan dua variabel atau lebih dikatakan hubungan positif, bila nilai suatu variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel yang lain, dan sebaliknya bila satu variabel diturunkan maka akan menurunkan nilai variabel yang lain”. Selanjutnya Sugiyono mengatakan “hubungan dua variabel atau lebih dikatakan hubungan negatif, bila nilai suatu variabel ditingkatkan, maka akan menurunkan variabel yang lain, dan juga

sebaliknya bila satu variabel diturunkan maka akan menaikkan nilai variabel yang lain”.

D. Operasionalisasi Variabel.

Definisi operasional adalah menjelaskan definisi dari variabel bebas dan variabel terikat secara operasional dan praktek dalam lingkup objek penelitian. Definisi operasional variabel melekat dengan indikator-indikator pada variabel bebas maupun variabel terikat yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial.

Penelitian Mustika yang dikutip dalam Santoso (2015) mengemukakan bahwa kompensasi finansial (meliputi gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga dan insentif/bonus) dan non finansial (meliputi kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat dan fasilitas transportasi) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Definisi kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah pemberian imbalan kepada pegawai berupa gaji, tunjangan (kesehatan, keluarga) dan uang honorarium serta uang lembur. Indikatornya kompensasi finansial adalah :

- a. Gaji yang diberikan setiap bulan.
- b. Tunjangan kesehatan dan tunjangan keluarga.
- c. Uang honorarium yang berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Uang lembur terhadap pekerjaan yang penyelesaiannya diluar jam kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 2.2.
Operasional Variabel dan Indikator
Kompensasi Finansial

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi finansial	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji yang terima tiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. b. Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja. c. Gaji yang terima sama dengan gaji pegawai lainnya yang sama masa kerja. d. Gaji yang terima sesuai dengan beban kerja.
	Tunjangan Kesehatan dan Keluarga	<ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan harapan. b. Tunjangan kesehatan yang diberikan membantu menjaga kesehatan keluarga pegawai. c. Tunjangan keluarga yang terima sesuai dengan harapan pegawai. d. Tunjangan keluarga yang diberikan sudah cukup memadai.
	Uang Honorarium	<ul style="list-style-type: none"> a. Uang honorarium yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan. b. Besaran honorarium yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilaksanakan. c. Honor yang diberikan saat ini cukup membantu tambahan penghasilan pegawai.
	Uang Lembur	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian uang lembur memotivasi semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool dalam blok nya Burhanudin (2009), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan

kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji.

Definisi kompensasi non finansial dalam penelitian ini adalah pemberian imbalan kepada pegawai bukan berupa uang, yaitu berupa penghargaan kepada pegawai atas kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik serta disiplin dan rajin. Indikatornya adalah :

- a. Promosi jabatan baik struktural maupun jabatan fungsional.
- b. Pendidikan dan bimbingan teknis.
- c. Fasilitas yang mendukung tugas-tugas.
- d. Pujian dari pimpinan.

Tabel 2.3.
Operasional Variabel dan Indikator
Kompensasi Non Finansial

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi Non finansial	Promosi jabatan	<p>a. Di tempat kerja pegawai yang berprestasi dipromosikan menduduki jabatan struktural maupun fungsional.</p> <p>b. Bagi pegawai yang rajin dan bekerja dengan baik serta mempunyai dedikasi perlu mendapatkan promosi jabatan.</p> <p>c. Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai.</p> <p>d. Instansi tempat bekerja memberikan peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.</p>
	Pendidikan dan	a. Pimpinan selalu memberikan

	Bimbingan Teknis.	kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan bimtek.
	Fasilitas yang mendukung tugas-tugas.	a. Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya beergairah dalam bekerja. b. Di tempat bekerja saat ini fasilitas yang ada di ruangan kerja disediakan oleh instansi.
	Pujian dari Pimpinan	a. Merasa bangga hasil kerja mendapat pujian dari pimpinan. b. Merasa bangga jika cara kerjanya menjadi contoh oleh pegawai lain. c. Evaluasi dari hasil kerja seluruh pegawai.

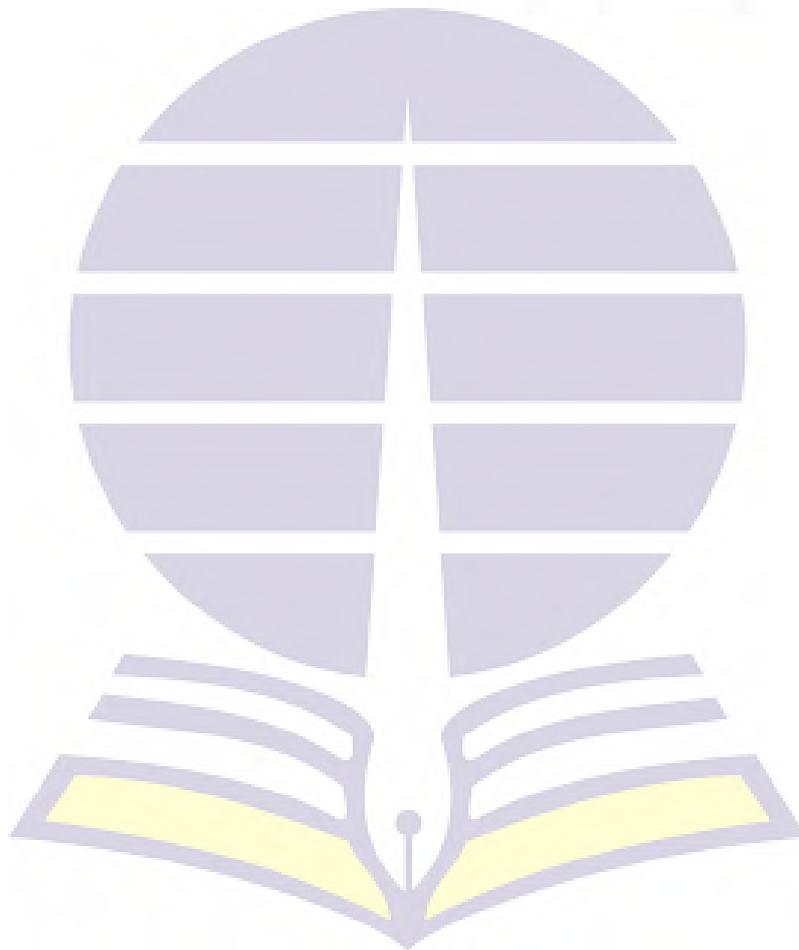
3. Kepuasan Kerja.

Menurut Davis dan Keith dalam Ruvendi (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Indikator dari kepuasan kerja sebagaimana dalam tabel 2.3 di bawah ini.

Tabel 2.4.
Operasional Variabel dan Indikator
Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja	Merasa senang atau tidak menyenangkan.	a. Merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja. b. Merasa tenang karena kesehatan pegawai dan keluarganya diperhatikan. c. Mendapat uang honor sesuai dengan jabatan dan keahlian. d. Pekerjaan yang dilaksanakan di luar jam kerja diberikan

		<p>uang lembur.</p> <p>e. Merasa puas jika telah berhasil melaksanakan tugas mendapat promosi jabatan.</p> <p>f. Diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan bimbingan teknis.</p> <p>g. Merasa senang dapat pujian dari pimpinan.</p>
--	--	--



BAB. III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.

Dalam penelitian ini akan menggunakan desain penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dalam Bintaro (2013) menjelaskan bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Desain penelitian kuantitatif termasuk ke dalam penelitian yang bersifat survey untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Pada umumnya penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Digunakannya metode kuesioner atau juga disebut angket ini agar supaya informasi dapat diterima langsung dari orang atau subjek yang mengalami sendiri. Pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja diharapkan akan dijawab dengan jujur berdasarkan pengalaman selama bekerja. Diharapkan data-data yang didapat langsung akan menjawab seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan variabel penelitian dan definisi operasional yaitu dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat), yaitu :

1. Variabel bebas.

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

2. Variabel terikat.

Variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono.2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kepuasan kerja.

B. Populasi dan Sampel.

Populasi diambil dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Alasan memilih populasi ini karena peneliti adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sehingga peneliti mudah melakukan penelitian. Selain memudahkan juga dapat menghemat waktu dan biaya. Jumlah populasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sebanyak 147 pegawai.

Tehnik pengambilan sampel adalah dengan *probability sampling* dengan cara *simple random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono. 2017). Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel sebanyak 50% dari 147 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang Propinsi Kalimantan Barat atau sebanyak 75 orang

pegawai. Sebelum kuesioner disebar akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang pegawai.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Menurut Sutrisno (1992), dia mengatakan bahwa asumsi yang mendasari penggunaan data yang diperoleh dari laporan mengenai diri sendiri melalui angket maupun wawancara adalah :

1. Subjek merupakan orang yang paling mengetahui mengenai dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan dan/atau pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Dan banyak para ahli yang mengasumsikan bahwa metode angket sangat baik untuk mengetahui tentang keadaan subjek. Diantaranya Boyd, Westfall dan Stasch (2004) dalam konteks penelitiannya tentang pemasaran mengatakan bahwa, jika kita ingin mengetahui apa yang digunakan seseorang, apa yang dipikirkan dan kenapa mereka menggunakan, maka prosedur alamiah untuk itu adalah dengan menanyakan kepada mereka.

Dalam penelitian penelitian ini instrumen penelitian dengan melakukan uji instrumen penelitian yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya adalah untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2017) mengatakan “dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel”.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan kuesioner yang menjadi suatu teknik pengumpulan data. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya jika instrumen kurang valid maka instrumen tersebut validitasnya rendah. Pengujian validitas diberikan kepada 30 orang pegawai negeri sipil dan terhadap butir pernyataan dalam kuesioner dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS, yaitu dengan melihat hasil *output corrected item total corelation*. Sugiyono (2011) mengatakan untuk mencari r tabel adalah dengan melihat r tabel minimal 0,3. Jika nilainya positif dan $>$ nilai r-tabel ($Df = N-2$ dan $= 5\%$) maka butir pernyataan telah valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) dan bernilai positif maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$) dan bernilai negatif maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* pada *software IBM SPSS Statistics*. Stanislius dan Uyanto sebagaimana dikutip dalam Lenni (2014) bahwa tingkat reliabilitas metode *alpha cronbach* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1.
Koefisien Reliabilitas

Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 – 0,40	Agak Reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

c. Uji Linieritas.

Menurut Duwi (2011) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 3.2
Uji Linieritas

Uji Linieritas	Sig.	</>	Cut of	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	Sig	<	0,05	Linier
Kompensasi Non Finansial (X2)	Sig	<	0,05	Linier
Kompensasi Finansial (X1)	Sig	>	0,05	Tidak Linier
Kompensasi Non Finansial (X2)	Sig	>	0,05	Tidak Linier

d. Analisis Regresi Linier Berganda.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), maka dilakukan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji F (simultan). Sugiyono (2017) mengatakan bahwa “analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan”. Sebelum menggunakan analisis regresi akan dilakukan uji linieritas. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan persamaan regresinya adalah :

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

e. Uji Asumsi Klasik.

Uji Asumsi Klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier dengan memperhitungkan kuadrat terkecil atau disebut *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik ini untuk mengukur kekuatan relasi atau hubungan yang saling ketergantungan antara variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas melalui suatu persamaan. Uji asumsi klasik ini juga untuk mengetahui sah atau kevalidan dalam peramalan nilai variabel independen. Model regresi yang dipakai dalam penelitian ini harus bebas dari uji asumsi klasik. Pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan melakukan uji :

1). Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametric seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sucipto.2012). Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov – Smimov Test* dengan kriteria apabila menghasilkan nilai *Asymp.sig* (2-tailed) $> 0,05$ maka residual dikatakan normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih

besar dari 0,05 ($> 0,05$) dapat diartikan bahwa pola sebaran distribusi normal.

2). Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas adalah untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi yang dilihat dari besarnya nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali, dalam bloknya Mahendra (2013) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ontogonal. Variabel ontogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan membuat hipotesis:

Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 : terjadi multikolenearitas.

Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolenearitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika varoansnya tidak sama disebut terjadi

heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada *output* SPSS, dimana menurut Duwi (2011) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y riil). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Rancangan penelitian merupakan kerangka kerja suatu penelitian yang menjelaskan metode dan prosedur untuk pengumpulan data dan analisis informasi yang dibutuhkan. Jadi rancangan penelitian ini merupakan kerangka kerja dari rencana pelaksanaan penelitian. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang telah dipilih menjadi objek penelitian. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang selaku responden untuk dijawab.

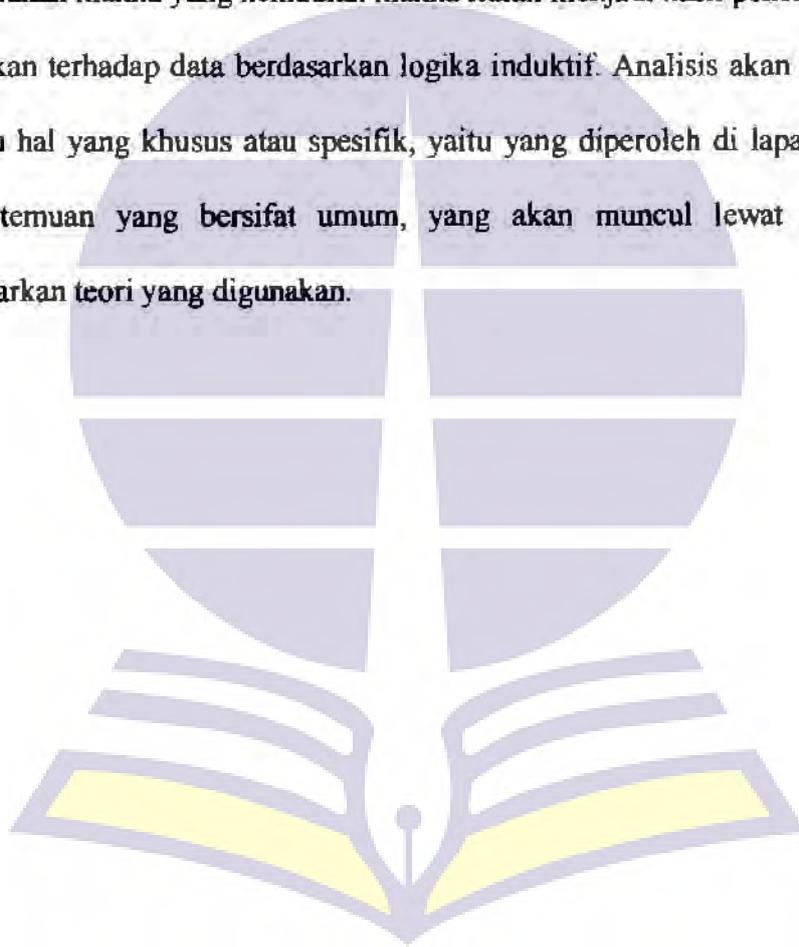
Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Pengumpulan data dilakukan terhadap sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis kuesioner yang disebarakan adalah jenis kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan sudah disediakan oleh peneliti. Kemudian responden tinggal memilih mana pernyataan yang tepat dengan pendapat dirinya atau sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

Setelah kuesioner disebarakan dan telah diisi oleh responden maka akan dikumpulkan kembali, kemudian dilakukan *input* data ke dalam program SPSS untuk dilakukan analisis dan pengujian terhadap hipotesa. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesa dapat diketahui apakah hipotesa-hipotesa pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima atau ditolak.

E. Metode Analisa Data

Metode analisa data menggunakan metode anilasa data kualitatif dengan teknik analisa data *deskriptif statistik* dan regresi linier berganda. Sugiyono (2017) mengatakan “deskriptif statistik berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi”. Lebih lanjut Sugiyono (2017) mengatakan “analisis regresi adalah alat analisis statistik untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel bebas (X) jika vareabel terikat (Y) di manipulasi /di rubah-rubah atau dinaik-turunkan”.

Dalam penelitian ini analisis data kualitatif dilakukan secara induktif, yaitu penelitian kualitatif tidak dimulai dari deduksi teori tetapi dimulai dari fakta empiris. Peneliti melakukan penelitian ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Dari data yang diperoleh di lapangan tersebut, kemudian dianalisa sehingga menemukan makna yang kemudian makna itulah menjadi hasil penelitian. Analisis dilakukan terhadap data berdasarkan logika induktif. Analisis akan bergerak dari sesuatu hal yang khusus atau spesifik, yaitu yang diperoleh di lapangan ke arah suatu temuan yang bersifat umum, yang akan muncul lewat analisis data berdasarkan teori yang digunakan.



BAB. IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.

Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Dengan demikian penerimaan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang sesuai dengan beban kerja pegawai akan merasakan ketenangan dalam bekerja. Al-Wathnani (dalam Ali Erbas dan Tugay Arat, 2012 : 138) mengatakan insentif paling dihargai oleh karyawan adalah promosi, tunjangan keuangan, daun, tunjangan untuk perawatan medis dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Insentif yang paling tidak dihargai oleh karyawan adalah penilaian lisan, ucapan terima kasih dan keuangan tunjangan untuk bekerja di daerah yang jauh dan terisolasi. Sekali lagi, menurut hasil penelitian, yang terpenting insentif di antara semua adalah keuangan. Selain itu, insentif non finansial juga ditentukan agar efektif peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Sopiha (2013) menunjukkan bahwa karyawan mengklaim kompensasi finansial, kompensasi non finansial yang diterima sudah bagus, cukup bagus dan sangat bagus mendorong kerja outsourcing pegawai kepuasan dan kinerja karyawan. Lebih lanjut Sopiha mengatakan bahwa

kompensasi yang diterima oleh karyawan Bank Syariah di Kota Malang baik kompensasi finansial dan non finansial pada umumnya dirasakan sebagai tingkat kepuasan, cukup puas dan sangat puas.

Kompensasi non finansial juga tidak kalah penting pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil Studi Kasus Tausif M (2012) pada sektor pendidikan di Pakistan mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan non finansial dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitiannya juga terdapat dampak moderat beda usia terhadap hubungan non finansial dengan kepuasan kerja dimana usia tua lebih merasa puas jika menerima penghargaan non finansial.

1. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang adalah bagian dari Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Ketapang. Struktur organisasi terdiri dari kepala dinas, sekretariat dan empat bidang, yaitu bidang bina marga, cipta karya, sumber daya air dan bidang tata ruang. Sekretariat dikepalai oleh seorang Sekretaris sedangkan bidang dikepalai Kepala Bidang.

Sekretariat membawahi tiga sub bagian, yaitu :

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- Sub Bagian Keuangan.
- Sub Bagian Penyusunan dan Pelaporan.

Bidang Bina Marga membawahi tiga seksi yaitu :

- Seksi Perencanaan dan Pengendalian.
- Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan.
- Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan.

Bidang Cipta Karya membawahi tiga seksi yaitu :

- Seksi Perencanaan dan Pengendalian.
- Seksi Infrastruktur dan Air Minum.
- Seksi Tata Bangunan Gedung.

Bidang Tata Ruang dan Pertanahan membawahi tiga seksi yaitu :

- Seksi Perencanaan dan Pengendalian.
- Seksi Pemanfaatan dan Penataan Ruang.
- Seksi Pertanaha.

Bidang Sumber Daya Air membawahi tiga seksi yaitu :

- Seksi Perencanaan dan Pengendalian.
- Seksi Pengelolaan Irigasi dan Sumber Daya Air.
- Seksi Pengelolaan Jaringan Air.

Selain Sekretariat dan Bidang terdapat juga struktural yang langsung dibawah Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yaitu Unit Pelayanan Pekerja Umum (UPPU) Wilayah I, Wilayah II, Wilayah III dan Wilayah IV yang berkedudukan di Kecamatan. Struktur organisasi Unit Pelayanan Pekerja Umum (UPPU) terdiri dari Kepala dan Sub Bagian Tata Usaha. Setiap wilayah mencakup empat sampai enam kecamatan. Kemudian Unit Pelaksana Teknis Daerah Alat-alat berat dan Laboratorium (UPTD ALBAL) terdiri dari Kepala dan Sub Bagian Tata Usaha serta jabatan fungsional.

Berdasarkan Peraturan Bupati Ketapang nomor : 55 Tahun 2016 tanggal 23 November 2016 dalam lampirannya disusun struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang sebagaimana pada lampiran 6.

Jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sebanyak 147 orang yang terdiri dari laki-laki : 136 orang dan perempuan : 11 orang.

Tabel 4.1.
Jumlah Pegawai di Sekretarian dan Bagian

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	Sekretariat	26 orang	
2.	Bidang Bina Marga	26 orang	
3.	Bidang Cipta Karya	21 orang	
4.	Bidang Tata Ruang dan Pertanahan	13 orang	
5.	Bidang Sumber Daya Air	51 orang	
6.	UPPU Wilayah I	2 orang	
7.	UPPU Wilayah II	2 orang	
8.	UPPU Wilayah III	2 orang	
9.	UPPU Wilayah IV	2 orang	
10.	UPTD Albal	2 orang	
	Total	147 orang	

2. Tugas Pokok dan Fungsi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, sesuai penerapan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati untuk 5 Tahun kedepan adalah: **“Meningkatkan Infrastruktur Daerah dan Meningkatkan Pengelolaan dan Pemanfaatan Sumber Daya**

Alam di Kabupaten Ketapang dalam rangka pelaksanaan tugas Desentralisasi di Bidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang”.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas mempunyai tugas : Memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan umum dan tata ruang, dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.

Sekretariat dinas mempunyai tugas : Menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, perlengkapan, pengelolaan keuangan, penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing subbagian.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan perencanaan dinas;
- b. penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan dinas;
- c. penyelenggaraan urusan kepegawaian dinas;
- d. penyelenggaraan urusan keuangan dinas;
- e. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang perencanaan, umum dan perlengkapan, kepegawaian, dan keuangan dinas;
- f. pelaksanaan pembinaan administrasi dan aparatur pada subbagian umum dan kepegawaian, subbagian penyusunan program dan keuangan, evaluasi dan pelaporan dinas; dan
- g. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh kepala dinas.

Sekretaris dinas mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas urusan umum, kepegawaian, perlengkapan, pengelolaan keuangan, penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas.

Subbagian penyusunan program dipimpin oleh kepala subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.

(1) Subbagian penyusunan program mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas.

(2) Dalam melaksanakan tugas subbagian penyusunan program menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja subbagian penyusunan program;
- b. pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan dinas;
- c. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan subbagian penyusunan program; dan

d. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala subbagian penyusunan program, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas penyusunan program, evaluasi dan pelaporan dinas dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja subbagian penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan penyusunan program, evaluasi, pelaporan dan pengelolaan keuangan;
- c. menyusun rencana strategis dinas dan rencana kerja dinas;
- d. mengompilasi hasil penyusunan program dan kegiatan dinas;
- e. mengompilasi hasil penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dari masing-masing bidang;
- f. melaksanakan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dinas;
- g. menyusun laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja dinas;
- h. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan dinas; dan
- i. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Subbagian keuangan dipimpin oleh kepala subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.

(1) subbagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dinas.

(2) dalam melaksanakan tugas subbagian keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja sub bagian keuangan;

- b. penyelenggaraan urusan keuangan;
 - c. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan subbagian pengelolaan keuangan; dan
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- (3) Kepala subbagian keuangan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan keuangan dinas dengan rincian tugas sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja subbagian keuangan;
 - b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan penyusunan pengelolaan keuangan dinas;
 - c. melaksanakan kegiatan perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan keuangan dinas;
 - d. melaksanakan penyusunan laporan prognosis realisasi keuangan dinas, laporan keuangan semesteran dinas, laporan keuangan akhir tahun meliputi laporan realisasi anggaran, neraca dan catatan atas laporan keuangan dinas; dan
 - e. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Subbagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris dinas.

- (1) Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian dan perlengkapan dinas.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana subbagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja subbagian umum dan kepegawaian;
- b. penyelenggaraan urusan umum, kepegawaian dan perlengkapan dinas;
- c. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas urusan umum dan kepegawaian dinas dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas dibidang umum, kepegawaian dan perlengkapan;
- c. melaksanakan urusan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, dan perpustakaan dinas;
- d. melaksanakan urusan rumah tangga, kehumasan, protokoler dan perjalanan dinas;
- e. menyiapkan bahan dan mengusulkan kenaikan pangkat, ujian dinas, gaji berkala, cuti, pensiun dan pemberian penghargaan pegawai;
- f. menyiapkan bahan penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), fasilitasi penyusunan dan penghimpunan dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesejahteraan pegawai dan daftar hadir pegawai;

- g. melaksanakan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/ pelatihan kepemimpinan, fungsional teknis dan fungsional umum;
- h. menyiapkan bahan pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai;
- i. menyusun rencana kebutuhan peralatan dan perlengkapan dinas;
- j. melaksanakan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan inventarisasi peralatan dan perlengkapan;
- k. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan subbagian umum dan kepegawaian; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang bina marga dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- (1) Bidang bina marga mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan kebinamargaan, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
- (2) Dalam melaksanakan tugas bidang ekonomi dan pembangunan menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis kebinamargaan;
 - b. penyusunan program dan kegiatan kebinamargaan;
 - c. penyusunan pedoman pelaksanaan kegiatan kebinamargaan;
 - d. penyelenggaraan kegiatan kebinamargaan;
 - e. pelaksanaan pembinaan administrasi dan aparatur pada seksi perencanaan dan pengendalian bina marga, seksi pembangunan jalan dan jembatan dan seksi pemeliharaan jalan dan jembatan;

- f. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan kebinamargaan; dan
- g. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kepala bidang bina marga mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas perencanaan dan pengendalian, pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan.

Seksi perencanaan dan pengendalian bina marga dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.

- (1) Seksi perencanaan dan pengendalian bina marga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian bina marga.
- (2) Dalam melaksanakan tugas seksi perencanaan dan pengendalian bina marga menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - d. penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian bina marga; dan
 - f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

- (3) Kepala seksi perencanaan dan pengendalian bina marga mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian bina marga dengan rincian sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian bina marga;
 - d. merencanakan kegiatan penyediaan jalan kabupaten;
 - e. merencanakan kegiatan penyediaan jalan daerah;
 - f. merencanakan kegiatan penyediaan sarana dan prasarana jalan kabupaten untuk kelancaran dan keselamatan masyarakat pengguna jalan;
 - g. merencanakan dan menyiapkan bahan penetapan status jalan daerah;
 - h. menyusun bahan penyusunan pedoman operasional penyelenggaraan jalan kabupaten/ desa;
 - i. menyusun konsep rekomendasi, dispensasi dan pertimbangan teknis pemanfaatan ruang manfaat jalan, ruang milik jalan dan ruang pengawasan jalan;
 - j. menyelenggarakan penerapan teknologi terapan di bidang jalan untuk jalan daerah daerah/desa;
 - k. melaksanakan pengawasan, evaluasi kinerja, pengendalian fungsi dan manfaat penyelenggaraan jalan daerah/desa;

- l. menyiapkan koordinasi, perencanaan dan fasilitasi penyelenggaraan pelatihan tenaga terampil konstruksi;
- m. mengaplikasikan sistem data dan informasi jasa konstruksi cakupan daerah kabupaten;
- n. menyiapkan bahan penerbitan izin usaha jasa konstruksi nasional (nonkecil dan kecil);
- o. melaksanakan pengawasan tertib usaha, tertib penyelenggaraan dan tertib pemanfaatan jasa konstruksi.
- p. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian bina marga;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pembangunan jalan dan jembatan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.

(1) Seksi pembangunan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan dan jembatan.

(2) Dalam melaksanakan tugas seksi pembangunan jalan dan jembatan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi pembangunan jalan dan jembatan;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pembangunan jalan dan jembatan;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan;

- d. penyelenggaraan kegiatan pembangunan jalan dan jembatan;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pembangunan jalan dan jembatan; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi pembangunan jalan dan jembatan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pembangunan jalan dan jembatan dengan rincian sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kerja seksi pembangunan jalan dan jembatan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas pembangunan jalan dan jembatan;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pembangunan jalan dan jembatan;
- d. menyiapkan bahan pembiayaan pembangunan jalan daerah/desa dan jembatan;
- e. menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan perencanaan teknis, pemograman dan penganggaran, pengadaan lahan, serta konstruksi jalan dan jembatan;
- f. melaksanakan manajemen pengelolaan jalan daerah/desa;
- g. melaksanakan kegiatan pembangunan jalan dan jembatan;
- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi pembangunan jalan dan jembatan; dan
- i. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pemeliharaan jalan dan jembatan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang bina marga.

- (1) Seksi pemeliharaan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan jalan dan jembatan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pemeliharaan jalan dan jembatan menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja seksi pemeliharaan jalan dan jembatan;
 - b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pemeliharaan jalan dan jembatan;
 - c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pemeliharaan jalan dan jembatan;
 - d. penyelenggaraan kegiatan pemeliharaan jalan dan jembatan;
 - e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pemeliharaan jalan dan jembatan; dan
 - f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang telah diberikan oleh atasan.
- (3) Kepala seksi pemeliharaan jalan dan jembatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemeliharaan jalan dan jembatan dengan rincian sebagai berikut:
 - a. menyusun rencana kerja seksi pemeliharaan jalan dan jembatan;
 - b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas pemeliharaan jalan dan jembatan;

- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pemeliharaan jalan dan jembatan;
- d. merencanakan pemeliharaan jalan daerah;
- e. menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan perencanaan teknis, pemograman dan penganggaran pemeliharaan jalan dan jembatan;
- f. melaksanakan kegiatan pemeliharaan jalan dan jembatan daerah;
- g. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaksanaan program dan kegiatan seksi pemeliharaan jalan dan jembatan; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang cipta karya dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

(1) Bidang cipta karya mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian cipta karya, tata bangunan gedung dan pengelolaan infrastruktur permukiman dan air minum, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.

(2) Dalam melaksanakan tugas bidang cipta karya menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis keciptakaryaan;
- b. penyusunan program dan kegiatan keciptakaryaan;
- c. penyusunan pedoman pelaksanaan keciptakaryaan;
- d. penyelenggaraan kegiatan keciptakaryaan;
- e. pelaksanaan pembinaan administrasi dan aparatur pada seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya, seksi tata bangunan gedung dan seksi infrastruktur permukiman dan air minum;

- f. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan keciptakaryaan; dan
- g. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala bidang cipta karya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas perencanaan dan pengendalian, tata bangunan gedung dan pengelolaan infrastruktur permukiman dan air minum.

Seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- (1) Seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian cipta karya.
- (2) Dalam melaksanakan tugas seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya;
 - b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian cipta karya;
 - c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan perencanaan dan pengendalian cipta karya;
 - d. penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengendalian cipta karya; dan
 - e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya.

(3) Kepala seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian cipta karya dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian cipta karya;
- d. menyusun perencanaan pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan bangunan gedung dan rumah negara yang menjadi aset pemerintah daerah sesuai ketentuan yang berlaku;
- e. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungannya di wilayah daerah;
- f. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur pada permukiman di daerah;
- g. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur pada permukiman di daerah;
- h. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SPAM di daerah;

- i. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SPAM di daerah;
- j. menyusun perencanaan pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah domestik dalam daerah;
- k. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah domestik dalam daerah;
- l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian cipta karya; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang dibcricikan oleh atasan.

Seksi tata bangunan gedung dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- (1) Seksi tata bangunan gedung mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan tata bangunan gedung.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, seksi tata bangunan gedung menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja seksi tata bangunan gedung;
 - b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis tata bangunan gedung;
 - c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan tata bangunan gedung;
 - d. penyelenggaraan kegiatan tata bangunan gedung;

- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi tata bangunan gedung; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi tata bangunan gedung mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas penataan bangunan gedung dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi tata bangunan gedung;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi tata bangunan gedung;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan tata bangunan gedung;
- d. menyiapkan pelaksanaan penyelenggaraan bangunan gedung di daerah;
- e. menyiapkan pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan bangunan gedung dan rumah negara yang menjadi aset pemerintah daerah sesuai ketentuan yang berlaku;
- f. menyiapkan bahan penerbitan izin mendirikan bangunan (IMB);
- g. menyusun standar sertifikasi laik fungsi bangunan gedung;
- h. menyiapkan bahan penerbitan sertifikasi laik fungsi bangunan gedung;
- i. melaksanakan uji laik fungsi bangunan gedung agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
- j. menyusun bahan kebijakan penetapan harga satuan bangunan strategis daerah;

- k. menyediakan sistem data dan informasi penyelenggaraan bangunan gedung di wilayah kabupaten, termasuk pemberian izin mendirikan bangunan (IMB) dan sertifikat laik fungsi bangunan gedung;
- l. menyusun bahan kebijakan penataan bangunan dan lingkungan;
- m. menyiapkan pelaksanaan penyelenggaraan penataan bangunan dan lingkungannya di daerah;
- n. mengelola data dan informasi penataan bangunan dan lingkungan;
- o. menyusun rencana tata bangunan dan lingkungan (RTBL) daerah;
- p. menyusun laporan pelaksanaan penataan bangunan dan lingkungan daerah;
- q. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi tata bangunan gedung; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi infrastruktur permukiman dan air minum dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang cipta karya.

- (1) Seksi infrastruktur permukiman dan air minum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, seksi infrastruktur permukiman dan air minum menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja seksi infrastruktur permukiman dan air minum;
 - b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum;

- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum;
 - d. penyelenggaraan kegiatan pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum;
 - e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi infrastruktur pada permukiman dan air minum; dan
 - f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- (3) Kepala seksi infrastruktur permukiman dan air minum mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan infrastruktur pada permukiman dan air minum dengan rincian sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kerja seksi infrastruktur permukiman dan air minum;
 - b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi infrastruktur permukiman dan air minum;
 - c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan infrastruktur pada permukiman dan air minum;
 - d. menginventarisasi data infrastruktur pada permukiman di daerah;
 - e. menyusun konsep kebijakan dan strategi pembangunan infrastruktur pada permukiman di daerah serta pengelolaan dan pengembangan SPAM di daerah;
 - f. melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur pada permukiman di daerah;
 - g. menyusun laporan pelaksanaan penyelenggaraan infrastruktur pada permukiman di daerah;

- h. menyusun bahan pengelolaan data infrastruktur pada permukiman di daerah;
- i. melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SPAM daerah;
- j. merancang sistem informasi/ data base pengembangan SPAM untuk kelancaran tugas;
- k. mengkaji rekomendasi teknis untuk bahan penyelenggaraan pengembangan SPAM di daerah ;
- l. menyusun konsep kebijakan teknis pemenuhan kebutuhan air baku untuk pengembangan SPAM di daerah;
- m. menyusun konsep kebijakan peningkatan kapasitas teknis dan manajemen pelayanan air minum daerah;
- n. melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan bantuan teknis kepada kecamatan, pemerintah desa seta kelompok masyarakat di wilayahnya dalam penyelenggaraan pengembangan SPAM di daerah;
- o. menyusun bahan rencana identitas pengembangan SPAM di daerah;
- p. melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah domestik dalam daerah;
- q. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi infrastruktur permukiman dan air minum; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang sumber daya air dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- (1) Bidang sumber daya air mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang sumber daya air, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
- (2) Dalam melaksanakan tugas bidang sumber daya air menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis di bidang sumber daya air;
 - b. penyusunan program dan kegiatan di bidang sumber daya air;
 - c. penyusunan pedoman pelaksanaan di sumber daya air;
 - d. penyelenggaraan kegiatan di bidang sumber daya air;
 - e. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang sumber daya air; dan
 - f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- (3) Kepala bidang sumber daya air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian sumber daya air, pengelolaan irigasi dan sumber daya air, dan pengelolaan jaringan air.

Seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

- (1) Seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian sumber daya air.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- d. penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian sumber daya air dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya air;

- d. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan saluran irigasi di daerah;
- e. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan saluran irigasi di daerah;
- f. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan dalam rangka pengelolaan sumber daya air di daerah;
- g. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan dalam rangka pengelolaan sumber daya air di daerah;
- h. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai sesuai kewenangan daerah;
- i. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai sesuai kewenangan daerah;
- j. menyusun perencanaan pembangunan dan pemeliharaan jaringan drainase di daerah;
- k. melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan jaringan drainase di daerah;
- l. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian sumber daya air; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pengelolaan irigasi dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

(1) Seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan irigasi.

(2) Dalam melaksanakan tugas seksi pengelolaan irigasi menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi pengelolaan irigasi;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan irigasi;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan irigasi;
- d. penyelenggaraan kegiatan pengelolaan irigasi;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pengelolaan irigasi; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan irigasi dan sumber daya air dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pengelolaan irigasi dan sumber daya air;

- d. menyusun pedoman pengoperasian dan pemeliharaan saluran irigasi;
- e. melaksanakan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi primer dan sekunder pada daerah irigasi yang luasnya kurang dari 1000 ha (sesuai pembagian kewenangan daerah);
- f. melaksanakan kegiatan pembangunan, pemeliharaan dan perbaikan saluran irigasi skala daerah;
- g. mengkaji pertimbangan teknis bahan rekomendasi izin pembangunan, pemanfaatan, pengusahaan dan atau pembongkaran bangunan dan atau saluran irigasi pada jaringan irigasi primer dan sekunder dalam daerah;
- h. memproses penerbitan rekomendasi izin pembangunan, pemanfaatan dan atau pembongkaran saluran irigasi;
- i. melaksanakan pengelolaan sumber daya air dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai dalam daerah;
- j. melaksanakan kegiatan operasi pemeliharaan dan rehabilitasi sungai, danau, waduk dan pantai di wilayah kabupaten;
- k. menyusun dan mengelola sistem informasi sumber daya air daerah;
- l. melaksanakan kebijakan penyediaan air baku untuk kebutuhan masyarakat pada sumber air yang menjadi kewenangan daerah;
- m. melaksanakan pemeliharaan penyediaan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai;
- n. menyusun kebijakan penetapan kawasan lindung sumber daya air daerah;
- o. menyusun pedoman pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung sumber daya air daerah;

- p. menyusun kebijakan dalam rangka pemberian rekomendasi teknis dan penerbitan izin penyediaan, peruntukan dan pengusahaan sumber daya air;
- q. menyiapkan bahan dalam rangka pemberian rekomendasi teknis dan menyiapkan bahan penerbitan izin penyediaan, peruntukan dan pengusahaan sumber daya air;
- r. menyusun pedoman pelaksanaan pembentukan wadah koordinasi sumber daya air daerah;
- s. menyusun kebijakan teknis pemberdayaan pemangku kepentingan sumber daya air;
- t. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi pengelolaan irigasi dan sumber daya air; dan
- u. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pengelolaan jaringan air dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang sumber daya air.

(1) Seksi pengelolaan jaringan air mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan jaringan air.

(2) Dalam melaksanakan tugas seksi pengelolaan jaringan air menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi pengelolaan jaringan air;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan jaringan air;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan jaringan air;

- d. penyelenggaraan kegiatan pengelolaan jaringan air;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pengelolaan jaringan air; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi pengelolaan jaringan air mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan jaringan air dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi pengelolaan jaringan air;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi pengelolaan jaringan air;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pengelolaan jaringan air;
- d. menyusun konsep kebijakan pelayanan sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota;
- e. menyiapkan rencana pengelolaan dan pengembangan sistem drainase dalam daerah;
- f. menyediakan sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota sehingga tidak terjadi genangan;
- g. memverifikasi bahan rekomendasi teknis pemanfaatan perubahan dan/ atau pembongkaran bangunan saluran drainase;
- h. menyusun konsep pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan dan pembersihan peningkatan sistem drainase;

- i. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi pengelolaan jaringan air; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang tata ruang dan pertanahan dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas.

- (1) Bidang tata ruang dan pertanahan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tata ruang dan pertanahan, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing seksi.
- (2) Dalam melaksanakan tugas bidang tata ruang dan pertanahan menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis di bidang tata ruang dan pertanahan;
 - b. penyusunan program dan kegiatan di bidang tata ruang dan pertanahan;
 - c. penyusunan pedoman pelaksanaan di tata ruang dan pertanahan;
 - d. penyelenggaraan kegiatan di bidang tata ruang dan pertanahan;
 - e. pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang tata ruang dan pertanahan; dan
 - f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- (3) Kepala bidang tata ruang dan pertanahan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian tata ruang, pemanfaatan dan penataan ruang, dan pertanahan.

Seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.

(1) Seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian tata ruang.

(2) Dalam melaksanakan tugas seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- d. penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan dan pengendalian tata ruang dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang;

- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- d. menyusun konsep kebijakan perencanaan dan pengendalian tata ruang;
- e. menyusun perencanaan lahan ruang terbuka hijau (RTH) publik;
- f. mengevaluasi pengendalian ruang terbuka hijau (RTH) publik;
- g. menyediakan sistem informasi tata ruang;
- h. mengelola pelayanan pengaduan pelanggaran tata ruang kabupaten;
- i. menyusun ketentuan peraturan zonasi sistem kabupaten;
- j. menyusun perangkat insentif dan disinsentif tingkat daerah;
- k. melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi perencanaan dan pengendalian tata ruang; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pemanfaatan dan penataan ruang dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.

(1) Seksi pemanfaatan dan penataan ruang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan penataan ruang.

(2) Dalam melaksanakan tugas, seksi pemanfaatan dan penataan ruang menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi pemanfaatan dan penataan ruang;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis pemanfaatan dan penataan ruang;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan penataan ruang;

- d. penyelenggaraan kegiatan pemanfaatan dan penataan ruang;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pemanfaatan dan penataan ruang; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi pemanfaatan dan penataan ruang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemanfaatan dan penataan ruang dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi pemanfaatan dan penataan ruang;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi pemanfaatan dan penataan ruang;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pemanfaatan dan penataan ruang;
- d. menyusun konsep kebijakan pemanfaatan tata ruang;
- e. mengevaluasi pemanfaatan ruang tingkat kabupaten;
- f. melaksanakan koordinasi pembangunan ruang terbuka hijau (RTH) publik;
- g. mengevaluasi pemanfaatan ruang terbuka hijau (RTH) publik;
- h. melaksanakan sinkronisasi program pembangunan dan penataan ruang kabupaten;
- i. menyusun kebijakan penetapan kawasan tata ruang strategis pedesaan, perkotaan dan kabupaten;
- j. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi pemanfaatan dan penataan ruang; dan
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi pertanahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang tata ruang dan pertanahan.

(1) Seksi pertanahan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan fasilitasi serta evaluasi pelaksanaan kegiatan pertanahan yang menjadi kewenangan daerah.

(2) Dalam melaksanakan tugas, seksi pertanahan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana kerja seksi pertanahan;
- b. penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis kegiatan pertanahan;
- c. penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pertanahan;
- d. penyelenggaraan kegiatan pertanahan;
- e. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi pertanahan; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3) Kepala seksi pertanahan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, memberikan bimbingan dan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dengan rincian sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi pertanahan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas seksi pertanahan;
- c. menyiapkan penyusunan draf rancangan produk hukum daerah berkaitan dengan pertanahan;
- d. menyiapkan bahan pemberian izin lokasi dalam wilayah daerah;

- e. melaksanakan fasilitasi koordinasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan pengadaan tanah untuk kepentingan umum di daerah yang pelaksanaannya merupakan kewenangan pemerintah dan pemerintah provinsi sesuai dengan pembagian kewenangan dan ketentuan peraturan yang berlaku;
- f. menyiapkan pelaksanaan fasilitasi penyelesaian sengketa tanah garapan dalam daerah;
- g. menyiapkan pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan oleh pemerintah daerah;
- h. menyiapkan penetapan subyek dan obyek redistribusi tanah, serta ganti kerugian tanah kelebihan maksimum dan tanah absentee dalam daerah;
- i. menyiapkan penetapan tanah ulayat yang lokasinya dalam daerah;
- j. menyiapkan pelaksanaan penyelesaian masalah tanah kosong dalam daerah;
- k. melaksanakan inventarisasi dan pemanfaatan tanah kosong dalam daerah;
- l. menyiapkan bahan penerbitan izin membuka tanah dalam wilayah daerah;
- m. menyiapkan perencanaan penggunaan tanah yang hamparannya dalam daerah;
- n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan seksi pertanahan; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Unit pelaksana teknis dinas dipimpin oleh kepala unit pelaksana teknis dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas dan secara operasional dikoordinasikan oleh camat.

Fungsi, rincian tugas dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas diatur dalam peraturan bupati tentang pembentukan unit pelaksana teknis.

3.4. Arah Kebijakan.

1. Meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur melalui peningkatan disiplin, kebersamaan, transparansi dan peningkatan karier serta Diklat Struktural dan Teknis Fungsional
2. Meningkatkan kualitas perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang melalui mekanisme yang berlaku seperti musrenbang dari Desa sampai tingkat kabupaten.
3. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana dibidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang melalui pengadaan secara bertahap dan peningkatan manajemen dan kualitas pemeliharaan.
4. Meningkatkan kualitas jaringan jalan agar dapat menumbuhkembangkan sektor-sektor perekonomian, baik sektor produksi / primer, sektor sekunder dan sektor tersier melalui upaya pembangunan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan daerah serta partisipasi masyarakat
5. Meningkatkan kualitas sumber-sumber air permukaan, penataan serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana pengairan baik sungai, jaringan irigasi maupun Drainase. Perlindungan sumber-sumber air permukaan, penataan serta peningkatan kualitas sarana dan prasarana pengairan, baik

sungai, jaringan irigasimaupun Drainase melalui operasi dan pemeliharaan serta pembangunan secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan partisipasi masyarakat.

6. Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak terkait (Lembaga Adat, Lembaga Pemerintahan dan *Non Government Organization*) melalui pendekatan kebersamaan untuk peningkatan pembangunan dibidang Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.
7. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan dibidang kebinamargaandan pengairan, keciptakayaan dan Tata Ruang melalui pendekatan kebersamaan, transparansi serta pemberian bantuan material maupun teknis untuk peningkatan pembangunan kebinamargaan dan pengairan, Keciptakayaan dan Tata Ruang
8. Meningkatkan peran serta masyarakat melalui pembinaan serta pemberian ijin secara transparan , efektif dan efisien.

B. Hasil Penelitian.

1. Uji Validitas.

Pengujian validitas variabel X1 (kompensasi finansial) diberikan kepada 30 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan rumus : $df = N - k$. Maka $df = 30 - 2 = 36$ dengan alpha 0,05 hasil r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan olahan data menggunakan program SPSS

bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi finansial (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,361	0,693	Valid
2	0,361	0,580	Valid
3	0,361	0,370	Valid
4	0,361	0,612	Valid
5	0,361	0,601	Valid
6	0,361	0,369	Valid
7	0,361	0,739	Valid
8	0,361	0,668	Valid
9	0,361	0,525	Valid
10	0,361	0,539	Valid
11	0,361	0,524	Valid
12	0,361	0,169	Tidak valid
13	0,361	0,222	Tidak valid
14	0,361	0,355	Valid

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X1 (kompensasi finansial) dinyatakan valid, kecuali pada item 12 dan 13 dinyatakan tidak valid karena dibawah 0,361.

Pengujian validitas variabel X2 (kompensasi non finansial) diberikan kepada 30 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan rumus : $df = N - k$. Maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan alpha 0,05 hasil r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan olahan data menggunakan program SPSS

bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi non finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,361	0,606	Valid
2	0,361	0,594	Valid
3	0,361	0,512	Valid
4	0,361	0,644	Valid
5	0,361	0,679	Valid
6	0,361	0,169	Tidak valid
7	0,361	0,269	Tidak valid
8	0,361	0,310	Valid
9	0,361	0,658	Valid
10	0,361	0,117	Tidak valid
11	0,361	0,297	Tidak valid
12	0,361	0,530	Valid
13	0,361	0,717	Valid
14	0,361	0,445	Valid

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X2 (kompensasi non finansial) dinyatakan valid, kecuali pada item 6, 7, 10 dan 11 dinyatakan tidak valid karena dibawah 0,361.

Pengujian validitas variabel Y (kepuasan kerja) diberikan kepada 30 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji validitas dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan rumus : $df = N - k$. Maka $df = 30 - 2 = 28$ dengan alpha 0,05 hasil r_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan olahan data menggunakan program SPSS bahwa nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dari hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,361	0,661	Valid
2	0,361	0,474	Valid
3	0,361	0,353	Valid
4	0,361	0,752	Valid
5	0,361	0,621	Valid
6	0,361	0,521	Valid
7	0,361	0,197	Tidak valid
8	0,361	0,555	Valid

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel Y (kepuasan kerja) dinyatakan valid, kecuali pada item 7 dinyatakan tidak valid karena dibawah 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diberikan kepada 30 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,768 > 0,60, dengan demikian semua variabel dinyatakan reliabel. Dari uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi finansial (X1) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut pertanyaan pada variabel kompensasi finansial (X1) dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	12

Uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi non finansial (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* = 0,789 lebih besar dari 0,60. Dari uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi non finansial (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut pertanyaan pada variabel kompensasi finansial (X2) dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Uji reliabilitas terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) semua pertanyaan/pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,660. Maka variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.660	7

3. Uji Linieritas.

Dari hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh linier terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier karena signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas sebagaimana terdapat dalam tabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Kompensasi Finansial
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kep. Kerja (Y) * Komp. Finansial (X1)	Between Groups	8,883	23	,386	2,735	,001
	Linearity	2,719	1	2,719	19,255	,000
	Deviation from Linearity	6,163	22	,280	1,984	,023
	Within Groups	7,202	51	,141		
Total		16,085	74			

Tabel 4.8 menunjukkan hasil bahwa uji linieritas kepuasan kerja (Y) terhadap kompensasi finansial (X1) signifikansi linieritasnya (*linierity*) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,000 < 0,05), sedangkan deviasi (*Deviation from Linearity*) adalah 0,023 lebih besar dari 0,05 (Sig. 0,023 > 0,05). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) mempunyai hubungan linier terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kep. Kerja (Y) * Komp. Non Finansial (X2)	Between (Combined)	22	,387	2,664	,002
	Linearity	1	5,612	38,588	,000
	Deviation from Linearity	21	,139	,953	,531
Within Groups	7,562	52	,145		
Total	16,085	74			

Tabel 4.9 menunjukkan hasil bahwa uji linieritas kepuasan kerja (Y) terhadap kompensasi non finansial (X2) signifikansi linieritasnya (*linierity*) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,000 < 0,05), sedangkan deviasi (*Deviation from Linearity*) adalah 0,531 lebih besar dari 0,05 (Sig. 0,531 > 0,05). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial (X2) mempunyai hubungan linier terhadap kepuasan kerja (Y).

4. Uji Asumsi Klasik.

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik dengan jenis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat.

Asumsi pada regresi linier berganda antara lain menggunakan data rasio, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik dengan

demikian dalam penelitian ini dapat dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis sebagaimana terdapat dalam tabel di bawah ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov – Smimov Test* dengan kriteria apabila menghasilkan nilai *Asymp.sig* (2-tailed) $> 0,05$ maka residual dikatakan normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,005 ($> 0,005$) dapat diartikan bahwa pola sebaran distribusi normal. Dari hasil pada tabel 9 tersebut model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37272100
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,085
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

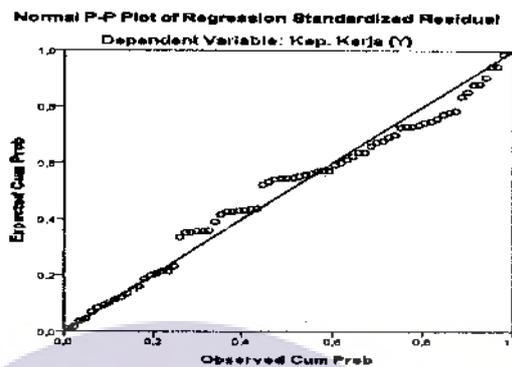
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dilihat dari grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan pola distribusi sebaran normal. Dengan demikian regresi memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 4.11.
Hasil Uji Normalitas



b. Uji Multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas adalah untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi yang dilihat dari besarnya nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil uji multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 yaitu 0,709 dan nilai VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,411 maka tidak terdapat korelasi antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (variabel bebas) atau tidak ada kemiripan antara variabel bebas tersebut. masing-masing variabel bebas dan variabel terikat yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan kepuasan kerja tidak saling berkorelasi linier

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi Finansial (X1)	0,709	1,411
2.	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,709	1,411

Sumber Data : Diolah

c. Uji Heteroskedastisitas.

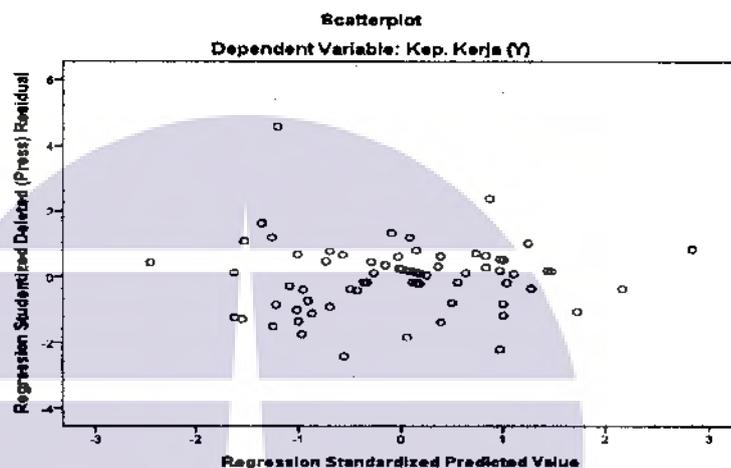
Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah data. menurut Duwi (2011) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas..
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada prinsip nya uji heteroskedastisitas dengan metode ini adalah untuk melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Grafik *scatterplot* menunjukkan sebaran titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan tidak terbentuknya pola dan titik-titik menyebar maka artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas

atau uji heterokedastisitas terpenuhi. Dengan demikian model regresi linier berganda layak dipakai.

Grafik 4.2.
Uji Heteroskedastisitas.



5. Analisis Regresi Linier Berganda.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil uji sebagai berikut :

a. Uji Secara Parsial (t)

Uji t didapat hasil bahwa variabel X1 dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y, karena nilai signifikansi variable X1 sebesar 0,248 lebih besar dari 0,05 atau ($0,248 > 0,05$). Variabel X2 dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y, karena Nilai signifikansi variable X2 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Tabel 4.12
Nilai Signifikan Masing-Masing Variabel Independen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,363	,402		3,389	,001		
	Komp. Finansial (X1)	,112	,097	,130	1,164	,248	,709	1,411
	Komp. Non Finansial (X2)	,556	,120	,520	4,649	,000	,709	1,411

a. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi finansial dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho diterima bahwa tidak ada pengaruh signifikan kompensasi finansial (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karena nilai signifikansi variable X1 sebesar 0,248 lebih besar dari 0,05 atau ($0,248 > 0,05$).

Ha ditolak karena tidak ada pengaruh signifikan kompensasi finansial (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

- Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

- Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Dengan hasil uji t pada tabel 4.13 didapat t hitung sebesar 1,164, dimana 0,05 adalah tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) dan angka 75 adalah jumlah sampel yang diambil dari populasi, maka didapat hasil t tabel sebesar 1,992.

Kesimpulannya adalah karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 1,164 > 1,992$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruhnya kompensasi finansial secara parsial (t) terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang secara parsial. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi non finansial dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 Tidak ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

H_a Ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

- H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

- H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Kesimpulannya adalah karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 4,649 > 1,992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruhnya kompensasi non finansial secara parsial (t) terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang secara parsial secara parsial.

b. Uji Secara Simultan (F).

Uji F (secara simultan) atau kelayakan model menunjukkan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya

berpengaruh secara simultan atau bersama sama antara variable bebas terhadap variable terikat. Dengan demikian model dalam penelitian ini di dinyatakan layak untuk di uji.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,805	2	2,902	20,328	,000 ^b
	Residual	10,280	72	,143		
	Total	16,085	74			

a. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)

Rumusan hipotesis dalam uji F adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y).

- Ho diterima apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

- Ho ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Dengan hasil uji F pada tabel 12 didapat F hitung sebesar 20,328, maka didapat hasil F tabel sebesar 3,118. Dimana 0,05 adalah tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian), angka 2 adalah jumlah variabel independen dan angka 75 adalah jumlah

sampel yang diambil dari populasi.

Kesimpulannya adalah karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 20,328 > 3,118$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

b. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2).

Koefisien determinasi 0,361 atau 36,1% artinya nilai pengaruh variable bebas (X_1 dan X_2) terhadap variable terikat (Y) sebesar 36,1%, sedangkan sisanya 63,9% ($100-36,1 = 63,9$) dipengaruhi oleh variable lain di luar variable dalam penelitian ini.

Tabel.14
Hasil Uji R^2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,343	,37786

a. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X_2), Komp. Finansial (X_1)

b. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 ($R \text{ Square}$) sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 36,1%. Dengan kata lain variasi variabel independen (kompensasi finansial

dan kompensasi non finansial) yang digunakan dalam model tersebut mampu menjelaskan hanya sebesar 36,1% pengaruhnya terhadap variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan.

Hasil penelitian terhadap hipotesa-hipotesa bahwa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan jurnal hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifai dan Septyanto (2013) bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada kepuasan karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya. Tantowi, dkk (2016) juga mengatakan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover Intention pada pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Erbasi dan Arat (2012) bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian Burhanuddin (2009) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bintaro dkk (2013), penelitian dari Oktavia Santoso (2015), bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Kusumaningtyas dan Suddin (2012) bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pita Ernawati menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, hasil analisisnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ruveni (2005) meneliti tentang imbalan dan gaya kepemimpinan dengan hasil penelitian bahwa imbalan dan gaya kepemimpinan terdapat hubungan dan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sopiah (2013) melakukan penelitian dengan judul “The Effect Of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance Of Outsourcing Employees Of Syariah Banks In Malang Indonesia” hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syari’ah di Malang. Demikian juga Supatmi, dkk mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tausif M (2012) melakukan penelitian di Pakistan dan penelitian Rozzaid, dkk (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Astika, dkk (2015) dan Rachmandika, dkk (2016) dari hasil penelitian mereka mengatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Prajamukti, dkk (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini untuk membuktikan hipotesa-hipotesa variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial (X_1).

Dari hipotesa menduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji t (uji parsial) membuktikan variabel X_1 (kompensasi finansial) dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2015) yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global (*Jurnal AGORA* Vol.3 No.1 2015) dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Akor Global. Hasil penelitian Rifai dan Septyanto (2013) bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya.

Tidak berpengaruhnya kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang dikarenakan sistem penggajian pegawai negeri sipil sudah ditentukan oleh pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 7 Tahun 1977 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 2015. Penggajian tersebut ditentukan sesuai dengan masa kerja, pangkat dan golongan ruang.

2. Kompensasi Non Finansial (X_2).

Hasil uji t (uji parsial) variabel X_2 (kompensasi non finansial) dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kepuasan kerja) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumaningtyas dan Suddin (2012) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No.2 Desember 2012.

Dengan demikian kompensasi non finansial yaitu : promosi jabatan struktural maupun fungsional, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas penunjang tugas dan pujian dari pimpinan sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sebagai imbalan kepada pegawai tersebut atas hasil tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Promosi jabatan baik struktural maupun fungsional perlu diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik sebagai peningkatan karier pegawai. Pendidikan dan bimbingan teknis dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan pengetahuan pegawai. Fasilitas untuk menunjang tugas-tugas di kantor maupun di lapangan perlu disediakan secara memadai. Dan tidak kalah pentingnya pujian dari pimpinan atas hasil kerja pegawai perlu diberikan.

3. Pengaruh Secara Simultan.

Dari hasil uji F (secara simultan) diketahui kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial secara simultan atau secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astika, dkk (2015) menyatakan bahwa “kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja” (studi pada karyawan Divisi *Tower & Approach - Terminal* (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang *Aero Traffic Control* (ATC) Bandara Soekarno – Hatta.

4. Yang Berpengaruh Dominan.

Diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ada yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang meliputi promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas yang mendukung tugas dan pujian dari pimpinan lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bahwa kompensasi non finansial lebih dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja dari pada kompensasi finansial. Artinya pemberian kompensasi non finansial yaitu : promosi jabatan struktural maupun fungsional, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas penunjang

tugas dan pujian dari pimpinan sangat dibutuhkan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang sebagai imbalan kepada pegawai tersebut atas hasil tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Promosi jabatan baik struktural maupun fungsional perlu diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik sebagai peningkatan karier pegawai. Pendidikan dan bimbingan teknis dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan pengetahuan pegawai. Fasilitas untuk menunjang tugas-tugas di kantor maupun di lapangan perlu disediakan secara memadai. Demikian juga pujian dari pimpinan atas hasil kerja pegawai perlu diberikan.

5. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2).

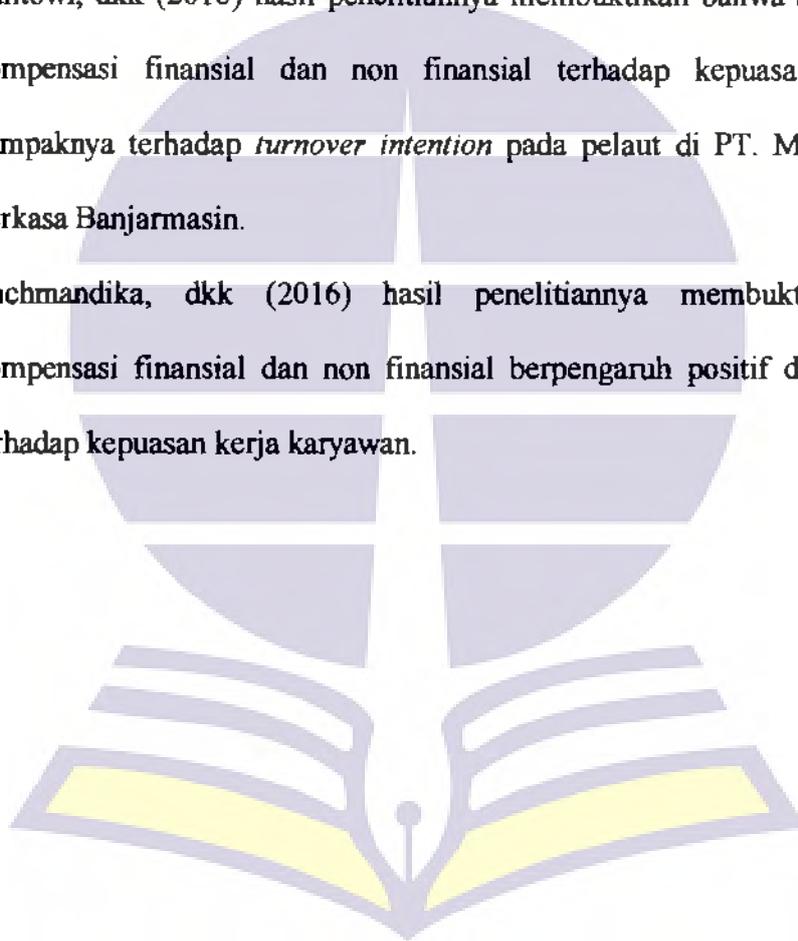
Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,361. Hasil uji ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 36,1%. Dengan kata lain pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang hanya sebesar 36,1%. Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini telah membuktikan penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang positif

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang, seperti :

1. Ruveni (2005) hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan dan pengaruh imbalan/kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Hasil Pertanian Bogor.
2. Burhanudin (2009) kesimpulan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Ernawati (2011) hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ford Motor Indonesia.
4. Erbas dan Arat (2012) hasil penelitiannya membuktikan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kusumaningtyas dan Suddin (2012) bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Tausif (2012) hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Rifai dan Septyanto (2013) hasil penelitiannya bahwa ada pengaruhnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan karyawan.
8. Bintaro, dkk (2013) hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja.
9. Sopiah (2013) bahwa hasil penelitiannya membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah di Malang.
10. Santoso (2015) hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

11. Penelitian Rozzaid, dkk (2015) bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.
12. Penelitian Astika, dkk (2015) hasilnya bahwa kompensasi finansial dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13. Tantowi, dkk (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* pada pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.
14. Rachmandika, dkk (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.





BAB. V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

1. Kompensasi finansial (gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang dikarenakan sistem penggajian pegawai negeri sipil sudah ditentukan oleh pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor : 7 Tahun 1977 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 2015. Penggajian tersebut ditentukan sesuai dengan masa kerja, pangkat dan golongan ruang. Itu lah sebabnya mengapa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Sebagai aparatur hanya menunggu kebijakan pemerintah untuk menaikkan gaji, tunjangan kesehatan dan keluarga, uang honor dan uang lembur.
2. Kompensasi non finansial (promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas pendukung tugas dan pujian dari pimpinan) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Pegawai merasa puas kerja jika mendapatkan kompensasi non finansial dari hasil kerjanya berupa promosi jabatan, mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan

bimbingan teknis, diberikan fasilitas untuk menunjang tugas-tugas serta mendapatkan pujian dari pimpinan.

3. Kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial ada pengaruhnya yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Diharapkan kepada pemerintah untuk mengambil kebijakan terhadap peningkatan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada Aparatur Sipil Negara sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4. Dari hasil penelitian ini bahwa kompensasi non finansial lebih dominan pengaruhnya dari pada kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang lebih puas dalam bekerja jika mereka mendapat kompensasi non finansial yaitu promosi jabatan, pendidikan dan bimbingan teknis, fasilitas pendukung tugas dan pujian dari pimpinan.

6. Koefisien Determinasi Berganda (R^2).

Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,361. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 36,1%. Dengan kata lain pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Kabupaten Ketapang hanya sebesar 36,1%. Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu tidak terbukti pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang artinya ada variabel independen lain yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut.

B. S a r a n

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, namun diharapkan untuk diberikan tambahan kompensasi finansial terutama pada besaran uang lembur dan uang honor.
2. Hasil penelitian bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka perlu diperhatikan dan secara terus menerus dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam hal ini oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang. Para pegawai perlu diberikan kompensasi non finansial berupa promosi jabatan baik struktural ataupun fungsional, mendapatkan kesempatan untuk pendidikan dan bimbingan teknis, diberikan fasilitas untuk menunjang tugas-tugas serta mendapatkan pujian dari pimpinan.
3. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial agar dilakukan dengan profesional dan proporsional sesuai dengan analisis-analisis tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai. Pemberian kompensasi juga diharapkan sesuai dengan keahlian dan beban tugas. Diharapkan kepada

pemerintah untuk mengambil kebijakan terhadap peningkatan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada Aparatur Sipil Negara sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

4. Kedepan jika ada penelitian tentang kepuasan kerja diharapkan kepada peneliti atau Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang untuk meneliti variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 63,9% yang belum diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifai dan Dihin Septyanto (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan pada Kepuasan Karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya.
- Ali Erbas and Tugay Arat (2012). The effect of financial incentives on job satisfaction : An examination of food chain premises in Turkey. *Journal International Business Reseach*, Vol.5, No.10; 2012.
- Astika Faliani, M. Djudi Mukzam dan Ika Ruhana (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vo. 26. No. 2 September 2015.
- August Tantowi, Laila Refiana Said dan Rini Rahmawati (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.4, No.1, Februari 2016.
- Ayunda Fatmasari (2015). Teori Kepuasan Kerja. Diambil 2 Oktober 2017, dari situs Word Wide Web :
https://www.academia.edu/4484430/Teori_Kepuasan_Kerja.
- Burhanudin (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan. Diambil 2 Oktober 2017, dari situs Word Wide Web :
<http://burhanudinujb.blogspot.co.id/2009/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan.html>.
- Chong M. Lau and Mahfud Sholihin (2005). Financial and Nonfinancial Performance Measures : How Do They Affect Job Satisfaction ?. *C.M. Lau, M. Sholihin / The British Accounting Review* 37 (2005) 389–413.
- Desyeani Oktavia Santoso (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global. *Jurnal AGORA*, vol.3 No.1 (2015).
- Duwi Consultant (2011). Analisis Regresi Linier Berganda. Diambil 11 November 2017, dar situs Word Wide Web :
<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>.
- Giri Mahendra (2013). Uji Asumsi Klasik (Sebagai syarat uji regresi berganda dan sederhana). Diambil 22 November 2017, dari situs word wide web :
girimahendra.blogspot.com/2013/05/uij-asumsi-klasik-sebagai-syarat-uji.html.

- Heri Sucipto (2012). Uji Normalitas. Diambil 22 November 2017, dari situs word wide web : sucipto.blogspot.com/2012/11/uji-normalitas.html.
- Iman Rachmandika, Mochammad Al Mosadieg dan Yudiadi Mayowan (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero), Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vo.3 No. 1 April 2016.
- Intan Kusumaningtyas dan Alwi Suddin (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 No.2 Desember 2012.
- Julia Astriviani Bintaro, Hamidah Utami dan Mochammad Soe'oe Hakam (2013). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (Studi terhadap karyawan PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.1 No.1 April 2013.
- Mamik Eko Supatni, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utamai. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Vol.7 No.1.
- Maqsood Haider, Alamzeb Aamir, Abu-Bakr Abdul Hamid and Muhammad Hasyim (2015). A literature Analysis on the Importance of Non-Financial Rewards for Employees' Job Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*. 8(2).
- Nalendra Prajamukti, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Studi Kasus PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandung. *Prosiding Manajemen* ISSN : 2460-6545.
- Payam Gohari, Ali Kamkar, Seyed Jafar Hosseinipour and Mahmood Zohoori (2013). Relationship Between Rewards and Employee Performance : A Mediating Role Of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, July 2013. Vo.5 No.3.
- Pita Ernawati, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Non Marketing PT. Ford Motor Indonesia). *Jurnal_13457*
- Ramlan Ruveni (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Hasil Industri Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol.01 No.1 Tahun 2005.
- Sangpengajar (2015). Menentukan F tabel dengan excel. Diambil 11 November 2017, dari situs Word Wide Web :

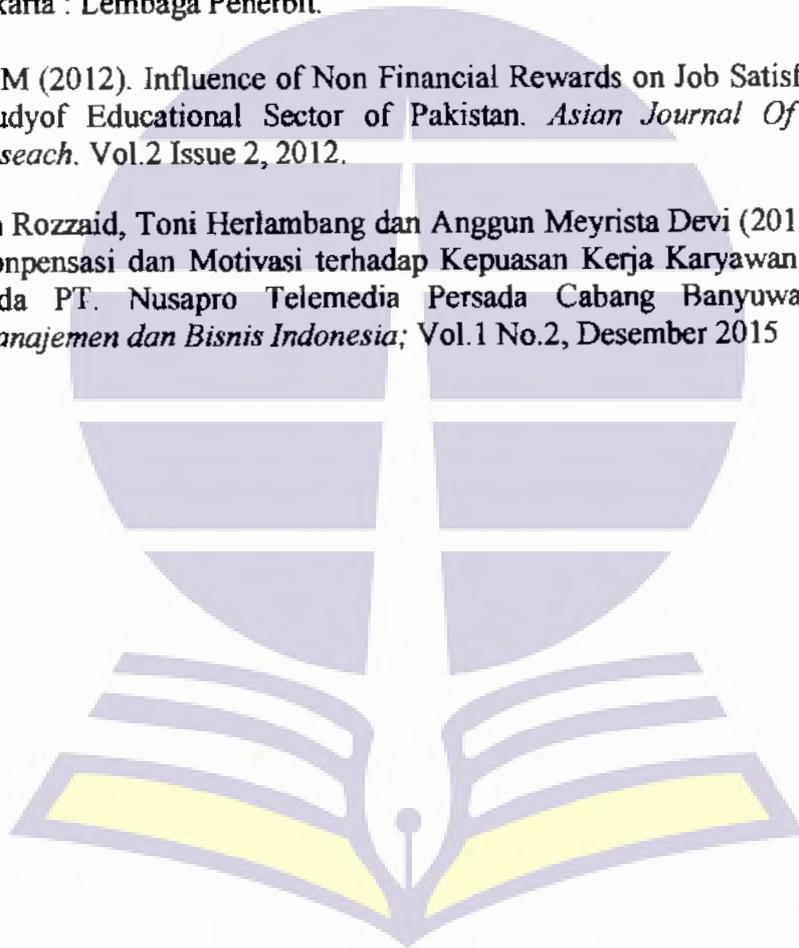
<http://www.sangpengajar.com/2015/03/menentukan-f-tabel-dengan-excel.html>.

Sopiah (2013). The Effect Of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance Of Outsourcing Employees Of Syariah Banks In Malang Indonesia. *International Journal Of Learning & Development*. ISSN 2164-4063. 2013. Vol. 3. No.2. 156-165.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Mustafa E.N. dan Hardius Usman (2006). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Lembaga Penerbit.

Tausif M (2012). Influence of Non Financial Rewards on Job Satisfaction : Case Study of Educational Sector of Pakistan. *Asian Journal Of Management Reseach*. Vol.2 Issue 2, 2012.

Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*; Vol.1 No.2, Desember 2015



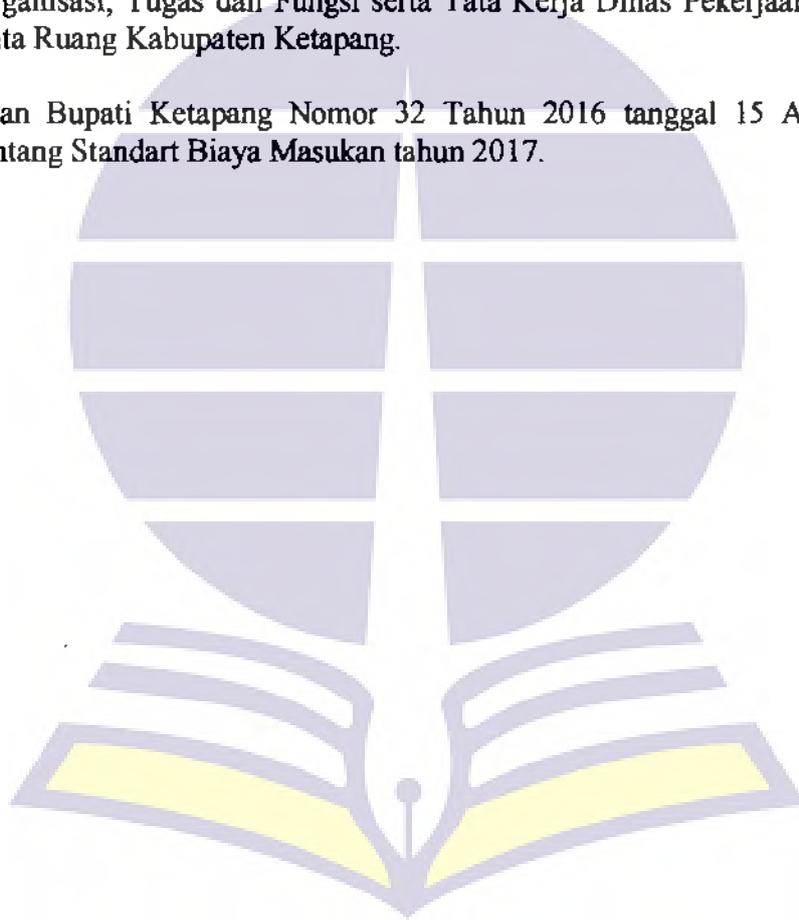
DAFTAR PERATURAN-PERATURAN

Peraturan Pemerintah nomor : 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh belas atas Peraturan Pemerintah nomor : 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Ketapang.

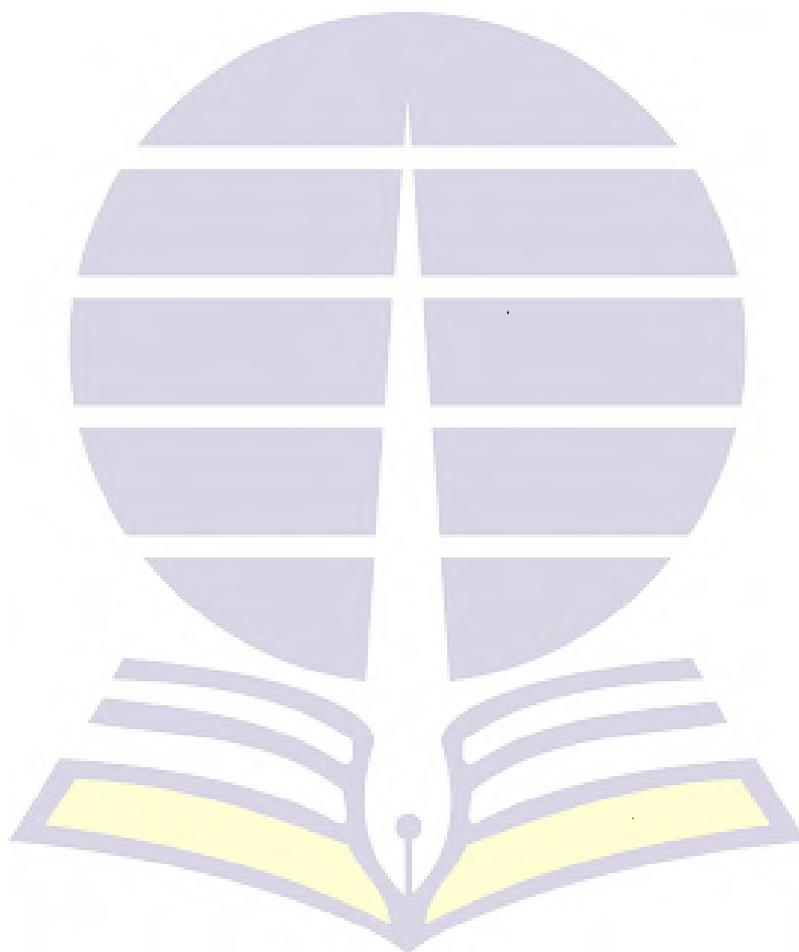
Peraturan Bupati Ketapang Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang.

Peraturan Bupati Ketapang Nomor 32 Tahun 2016 tanggal 15 Agustus 2016 tentang Standart Biaya Masukan tahun 2017.



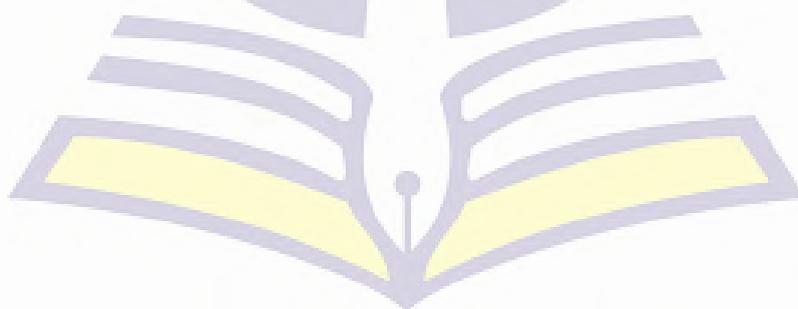
DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Pikiran.....	20
-----------	-----------------------	----



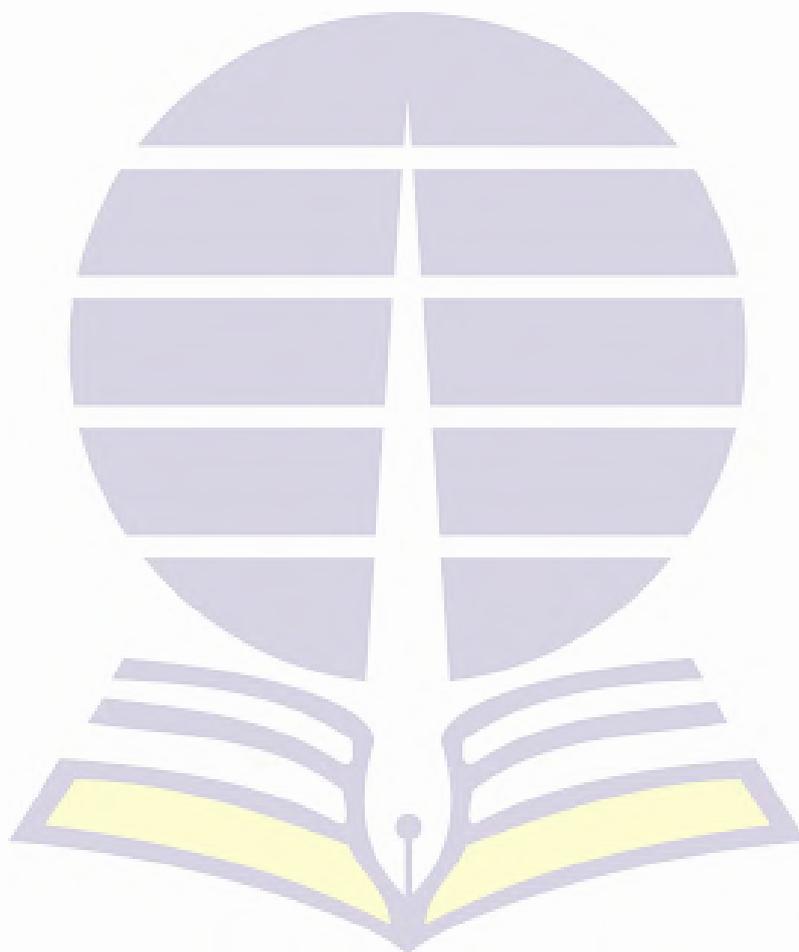
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Koefisien Reliabilitas.....	31
Tabel 3.2	Linieritas.....	31
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai di Sekretariat dan Bidang.....	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	76
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial.....	77
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.5	Hasil Uji Realibilitas Kompensasi Finansial.....	79
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibilitas Kompensasi Non Finansial.....	79
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Linieritas Kompensasi Finansial.....	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial.....	81
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 4.12	Nilai Signifikan Masing-Masing Variabel Independen.....	86
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (F).....	88
Tabel 4.14	Hasil Uji R.....	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	109
Lampiran 2	Tabulasi Data Mentah.....	112
Lampiran 3	Printout Hasil SPSS.....	123



Lampiran 1.

KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah semua pernyataan dalam daftar kuesioner.
2. Tandailah jawaban yang dipilih dari pernyataan dengan tanda silang (X).
3. Pilih jawaban :

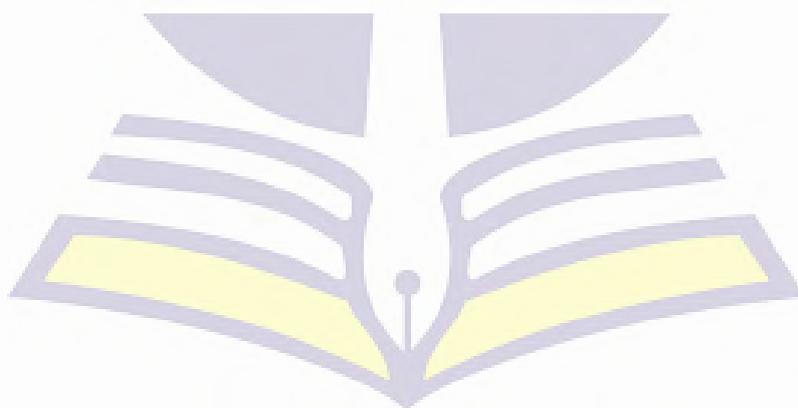
STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 R = Ragu-ragu
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

4. Kuesioner ini diisi oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Ketapang – Kalimantan Barat.

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	ST
I.	Kompensasi Finansial.					
A.	Gaji.					
1.	Gaji yang saya terima tiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Gaji yang saya terima besarnya sesuai dengan masa kerja					
3.	Gaji yang saya terima sama dengan gaji pegawai yang lain yang sama masa kerjanya.					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.					
B.	Tunjangan Kesehatan dan Tunjangan Keluarga.					
1.	Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan harapan saya.					
2.	Tunjangan kesehatan yang diberikan membantu saya menjaga kesehatan dan keluarga.					
3.	Tunjangan keluarga yang saya terima sesuai dengan harapan saya.					
4.	Besarnya tunjangan keluarga yang diberikan sudah cukup memadai.					
C.	Uang Honorarium.					
1.	Uang honorarium yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan.					

2.	Besaran honorarium yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilaksanakan.					
3.	Honor yang diberikan saat ini cukup membantu tambahan penghasilan saya.					
D.	Uang Lembur.					
1.	Pemberian uang lembur memotivasi semangat untuk penyelesaian pekerjaan.					
ii.	Kompensasi Non Finansial.					
A.	Promosi Jabatan.					
1.	Di tempat saya bekerja pegawai yang berprestasi dipromosikan menduduki jabatan struktural maupun fungsional.					
2.	Bagi pegawai yang rajin dan bekerja dengan baik serta mempunyai dedikasi perlu mendapatkan promosi jabatan.					
3.	Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai.					
4.	Instansi tempat saya bekerja memberikan peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.					
B.	Pendidikan dan Bimbingan Teknis.					
1.	Di tempat saya bekerja pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan bimtek.					
C.	Fasilitas yang mendukung.					
1.	Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
2.	Di tempat saya bekerja saat ini fasilitas yang ada di ruang kerja disediakan oleh instansi.					
D.	Pujian dari Pimpinan.					
1.	Saya merasa bangga hasil kerja saya mendapat pujian oleh pimpinan.					
2.	Saya merasa bangga pimpinan mendorong pegawai yang lain mengikuti cara kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Minimal sekali dalam setahun pimpinan mengumumkan hasil evaluasi terhadap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					

III.	Kepuasan Kerja.						
1.	Saya puas dalam bekerja karena gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja saya.						
2.	Saya merasa tenang karena Instansi memperhatikan kesehatan pegawai dan keluarga.						
3.	Saya diberi uang honor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan keahlian.						
4.	Pekerjaan yang dilaksanakan diluar jam kerja diberikan uang lembur.						
5.	Saya merasa puas jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapat promosi jabatan.						
6.	Untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan bimbingan teknis.						
7.	Sayang senang mendapat pujian dari pimpinan jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.						



Lampiran 2.

TABULASI DATA MENTAH

A. TABULASI KOMPENSASI FINANSIAL

RESP ONDE N	VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL												RATA- RATA
	A. GAJI				B. TUNJANGAN				C. UANG HONOR			D.UANG LEMBUR	
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4,33
2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	2,58
3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	5	3,00
4	2	2	1	4	2	4	3	1	3	5	4	4	2,92
5	2	2	1	4	3	4	3	1	2	5	4	4	2,92
6	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	2,92
7	3	2	4	2	3	3	1	1	4	5	4	5	3,08
8	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3,42
9	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	2,83
10	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3,50
11	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	4	5	3,00
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,25
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3,92
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3,92
15	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3,58
16	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	5	3,58

17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4,75
18	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	5	3,50
19	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3,83
20	1	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3,17
21	1	2	2	5	4	4	2	1	4	5	4	5	3,25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
23	2	5	5	1	2	2	2	2	2	4	4	5	3,00
24	2	5	5	1	2	2	2	2	2	4	4	5	3,00
25	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3,00
26	2	4	4	2	3	4	3	3	2	1	4	5	3,08
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3,58
28	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	2,50
29	3	4	4	5	2	3	3	3	5	5	4	5	3,83
30	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	4	4	2,58
31	1	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2,75
32	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2,58
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	2	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	3,25
35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3,83
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
37	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2,58
38	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	4	2	3,42
39	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3,42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
41	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4,42

42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3,83
43	3	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3,67
44	2	2	1	4	3	4	4	2	2	5	4	4	3,08
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3,92
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3,83
47	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2,83
48	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4,17
49	3	2	4	2	3	3	5	5	4	5	4	5	3,75
50	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3,50
51	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3,50
52	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3,92
53	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3,92
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3,58
56	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3,50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,17
58	1	1	1	5	5	5	5	1	4	5	4	5	3,50
59	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3,50
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
61	1	1	1	5	5	5	5	1	4	5	3	5	3,42
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
63	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,83
64	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3,92
65	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3,67
66	5	4	4	5	4	4	2	2	2	1	4	4	3,42

67	5	4	4	5	4	4	2	2	2	1	4	4	3,42
68	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4,25
69	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3,58
70	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	5	3,67
71	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3,75
72	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2,00
73	3	4	2	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4,00
74	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3,50
75	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3,58

B. TABULASI KOMPENSASI NONFINANSIAL

RESPONDEN	VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL										RATA-RATA
	A. PROMOSI JABATAN				B. PEND.&BIMTEK						
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	
1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4,40
2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3,80
3	2	4	4	2	5	4	4	4	5	2	3,60
4	2	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2,70
5	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2,90
6	4	4	4	2	2	4	4	4	2	5	3,50
7	4	5	5	3	4	4	4	1	1	3	3,40

8	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4,00
9	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3,50
10	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,40
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4,40
12	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4,30
13	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4,40
14	4	5	5	4	4	2	2	4	4	2	3,60
15	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4,30
16	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4,30
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,80
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4,70
19	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4,00
20	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	3,30
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,80
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,90
23	2	1	5	2	2	4	1	4	4	4	2,90
24	2	1	5	2	2	4	1	4	4	4	2,90
25	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3,10
26	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3,50
27	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3,50
28	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3,60
29	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4,40
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,80
31	1	5	2	3	2	2	2	3	3	4	2,70
32	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3,50

33	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3,30
34	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	3,20
35	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3,70
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
37	4	5	4	2	1	2	2	3	4	4	3,10
38	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,70
39	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3,20
40	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4,60
41	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4,40
42	2	4	4	2	5	4	4	4	5	2	3,60
43	2	4	2	3	2	4	4	5	3	4	3,30
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,50
45	4	4	4	2	2	4	4	4	2	5	3,50
46	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3,80
47	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3,70
48	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	3,80
49	4	5	5	3	4	4	4	2	1	3	3,50
50	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,70
51	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,40
52	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4,40
53	4	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3,70
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,90
55	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3,60
56	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4,20
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

58	5	5	5	3	3	1	2	2	2	4	3,20
59	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4,10
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
61	5	5	5	3	3	1	2	2	3	4	3,30
62	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,80
63	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3,90
64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,80
65	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4,20
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,10
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,10
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
69	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3,60
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
71	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4,00
72	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	3,80
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
74	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,40
75	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4,30



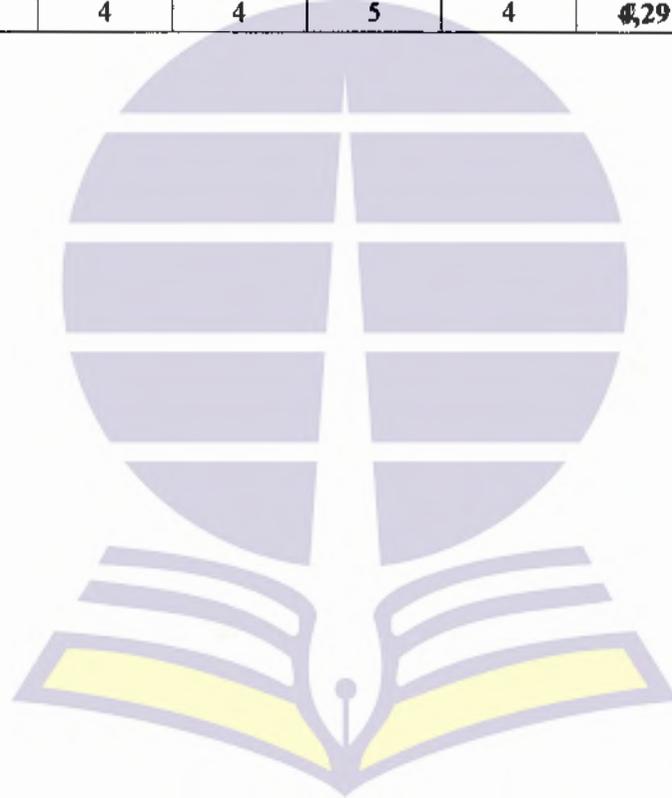
C. TABULASI KEPUASAN KERJA

RESPONDEN	VARIABEL KEPUASAN KERJA							RATA-RATA
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	
1	5	4	4	5	4	5	4	4,43
2	2	4	5	4	2	4	2	3,29
3	4	2	4	2	2	5	2	3,00
4	2	3	5	1	2	5	1	2,71
5	2	3	5	1	2	5	1	2,71
6	2	2	2	2	3	4	4	2,71
7	2	4	4	4	3	4	2	3,29
8	3	5	5	5	3	5	2	4,00
9	2	3	4	3	3	3	4	3,14
10	4	4	4	5	5	5	4	4,43
11	2	4	4	5	5	5	4	4,14
12	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	4	3	4	4	5	5	4	4,14
14	4	2	4	5	5	4	4	4,00
15	4	3	5	5	1	5	4	3,86
16	5	5	3	1	4	4	4	3,71
17	4	4	5	4	4	5	4	4,29
18	4	5	5	5	4	5	4	4,57
19	4	5	4	4	4	5	4	4,29
20	2	2	5	5	4	4	4	3,71

21	2	4	5	5	4	5	2	3,86
22	4	3	4	4	4	4	4	3,86
23	4	2	4	5	4	5	4	4,00
24	4	2	4	5	4	5	4	4,00
25	2	2	4	2	4	4	4	3,14
26	4	3	4	2	4	4	4	3,57
27	4	4	4	3	2	4	4	3,57
28	3	3	3	3	3	3	3	3,00
29	5	3	5	5	3	5	3	4,14
30	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	3	3	4	4	4	2	3	3,29
32	2	3	4	3	4	4	1	3,00
33	4	3	3	3	4	4	3	3,43
34	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	4	4	4	5	4	4	3	4,00
36	5	5	5	5	5	5	5	5,00
37	3	3	4	4	4	4	5	3,86
38	4	4	4	4	5	5	5	4,43
39	4	4	4	4	2	4	2	3,43
40	4	4	5	4	4	4	2	3,86
41	5	4	4	5	4	5	4	4,43
42	4	2	4	2	2	5	4	3,29
43	2	3	5	2	2	5	4	3,29
44	4	4	5	2	2	5	2	3,43
45	4	4	5	4	3	4	4	4,00

46	4	3	4	4	4	4	4	3,86
47	4	3	4	4	4	4	4	3,86
48	4	4	4	4	5	4	5	4,29
49	2	4	4	4	4	4	4	3,71
50	4	4	4	4	4	4	4	4,00
51	4	4	4	5	5	5	4	4,43
52	4	3	4	4	5	5	4	4,14
53	4	2	4	5	5	4	4	4,00
54	4	3	4	4	4	4	5	4,00
55	4	4	4	3	5	4	4	4,00
56	4	4	4	4	4	4	5	4,14
57	4	4	4	4	4	4	4	4,00
58	1	3	4	3	4	4	3	3,14
59	4	4	4	4	4	4	5	4,14
60	4	4	4	4	4	4	4	4,00
61	1	3	4	3	4	4	2	3,00
62	4	4	4	4	4	4	3	3,86
63	4	4	4	5	4	4	3	4,00
64	4	4	4	5	4	5	4	4,29
65	4	4	4	4	4	4	5	4,14
66	5	2	4	2	5	4	4	3,71
67	5	2	4	2	5	4	4	3,71
68	4	4	4	4	4	4	4	4,00
69	4	4	4	4	4	4	4	4,00
70	4	4	5	5	4	4	5	4,43

71	4	4	4	4	4	4	4	4,00
72	5	5	5	5	5	5	5	5,00
73	4	4	5	5	4	4	5	4,43
74	2	4	4	4	3	4	2	3,29
75	4	4	5	4	4	5	4	4,29



Lampiran 3.

PRINTOUT HASIL SPSS

Hasil Uji Validitas :
Hasil Uji Validitas Variabel X1 :
Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Komp. Finansial (X1)
X1.1 Pearson Correlation	1	,619**	,196	,363*	,372*	,219	,461*	,560**	,407*	,262	,198	-,273	-,245	,176	,693**
Sig. (2-tailed)		,000	,298	,049	,043	,246	,010	,001	,026	,162	,295	,145	,192	,353	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,619**	1	,581**	,056	,135	-,130	,395*	,600**	-,032	-,003	,119	,064	,056	,385*	,580**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,767	,477	,495	,031	,000	,865	,987	,532	,737	,769	,036	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	,196	,581**	1	-,192	,145	-,339	,193	,452*	-,036	,031	,149	-,108	-,044	,269	,370*
Sig. (2-tailed)	,298	,001		,311	,444	,067	,307	,012	,849	,871	,433	,571	,818	,151	,044
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	,363*	,056	-,192	1	,355	,456*	,569**	,294	,482**	,338	,226	,064	,138	,012	,612**
Sig. (2-tailed)	,049	,767	,311		,054	,011	,001	,115	,007	,068	,231	,737	,467	,949	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,372*	,135	,145	,355	1	,365*	,448*	,348	,320	,371*	,268	-,044	-,016	-,094	,601**
Sig. (2-tailed)	,043	,477	,444	,054		,047	,013	,059	,084	,044	,153	,817	,933	,620	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,219	-,130	-,339	,456*	,365*	1	,405*	,198	,336	,151	,272	-,041	-,036	-,179	,369*
Sig. (2-tailed)	,246	,495	,067	,011	,047		,026	,294	,070	,426	,146	,828	,849	,344	,045
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,461*	,395*	,193	,569**	,448*	,405*	1	,653**	,255	,224	,343	,084	-,018	,016	,739**

	Sig. (2-tailed)	,010	,031	,307	,001	,013	,026		,000	,173	,234	,064	,658	,926	,933	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,560**	,600**	,452*	,294	,348	,198	,653**	1	,261	-,023	,213	-,186	-,204	,126	,668**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,012	,115	,059	,294	,000		,163	,903	,260	,324	,280	,507	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,407*	-,032	-,036	,482**	,320	,336	,255	,261	1	,411*	,201	-,114	-,076	,012	,525**
	Sig. (2-tailed)	,026	,865	,849	,007	,084	,070	,173	,163		,024	,286	,548	,690	,952	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,262	-,003	,031	,338	,371*	,151	,224	-,023	,411*	1	,425*	,205	,388*	,137	,539**
	Sig. (2-tailed)	,162	,987	,871	,068	,044	,426	,234	,903	,024		,019	,277	,034	,470	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	,198	,119	,149	,226	,268	,272	,343	,213	,201	,425*	1	,224	,360	,336	,524**
	Sig. (2-tailed)	,295	,532	,433	,231	,153	,146	,064	,260	,286	,019		,235	,051	,070	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	-,273	,064	-,108	,064	-,044	-,041	,084	-,186	-,114	,205	,224	1	,796**	,525**	,169
	Sig. (2-tailed)	,145	,737	,571	,737	,817	,828	,658	,324	,548	,277	,235		,000	,003	,373
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	-,245	,056	-,044	,138	-,016	-,036	-,018	-,204	-,076	,388*	,360	,796**	1	,435*	,222
	Sig. (2-tailed)	,192	,769	,818	,467	,933	,849	,926	,280	,690	,034	,051	,000		,016	,238
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	,176	,385*	,269	,012	-,094	-,179	,016	,126	,012	,137	,336	,525**	,435*	1	,355
	Sig. (2-tailed)	,353	,036	,151	,949	,620	,344	,933	,507	,952	,470	,070	,003	,016		,054
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komp. Finansial (X1)	Pearson Correlation	,693**	,580**	,370*	,612**	,601**	,369*	,739**	,668**	,525**	,539**	,524**	,169	,222	,355	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,044	,000	,000	,045	,000	,000	,003	,002	,003	,373	,238	,054	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji reliabilitas Variabel X1 :
Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

Hasil Uji Validitas Variabel X2 : Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Komp. Non Finansial (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,545**	,284	,596**	,323	-,223	-,060	,128	,594**	-,155	-,071	,147	,179	,429*	,606**
	Sig. (2-tailed)		,002	,129	,001	,082	,237	,753	,500	,001	,413	,711	,437	,343	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,545**	1	,240	,522**	,580**	-,041	-,049	-,101	,624**	-,186	,276	-,007	,215	,032	,594**
	Sig. (2-tailed)	,002		,202	,003	,001	,829	,797	,594	,000	,325	,139	,970	,253	,865	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,284	,240	1	,501**	,202	,308	,122	,097	-,025	-,137	-,022	,162	,450*	,254	,512**
	Sig. (2-tailed)	,129	,202		,005	,284	,098	,519	,611	,894	,469	,907	,393	,013	,175	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,596**	,522**	,501**	1	,385*	,177	-,059	-,098	,341	-,170	-,099	,170	,448*	,264	,644**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,005		,036	,351	,757	,605	,065	,368	,602	,368	,013	,159	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,323	,580**	,202	,385*	1	,025	,167	,078	,525**	,229	,116	,130	,456*	,017	,679**
	Sig. (2-tailed)	,082	,001	,284	,036		,894	,378	,682	,003	,223	,541	,493	,011	,927	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-,223	-,041	,308	,177	-,025	1	-,043	-,141	-,142	-,129	,102	,131	,358	,043	,169
	Sig. (2-tailed)	,237	,829	,098	,351	,894		,821	,457	,453	,497	,593	,491	,052	,823	,371
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	-,060	-,049	,122	-,059	,167	-,043	1	,193	,000	,100	,121	,469**	,139	-,068	,269
	Sig. (2-tailed)	,753	,797	,519	,757	,378	,821		,308	1,000	,601	,523	,009	,465	,722	,150
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,128	-,101	,097	-,098	,078	-,141	,193	1	,411*	,059	,312	,097	,107	,289	,310

	Sig. (2-tailed)	,500	,594	,611	,605	,682	,457	,308		,024	,756	,094	,609	,574	,121	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	,594**	,624**	-,025	,341	,525**	-,142	,000	,411*	1	-,049	,259	,109	,233	,328	,658**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,894	,065	,003	,453	1,000	,024		,798	,167	,565	,216	,077	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	-,155	-,186	-,137	-,170	,229	-,129	,100	,059	-,049	1	,357	,174	,024	-,137	,117
	Sig. (2-tailed)	,413	,325	,469	,368	,223	,497	,601	,756	,798		,053	,358	,898	,470	,539
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	-,071	,276	-,022	-,099	,116	,102	,121	,312	,259	,357	1	,215	,014	-,080	,297
	Sig. (2-tailed)	,711	,139	,907	,602	,541	,593	,523	,094	,167	,053		,255	,941	,675	,112
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	,147	-,007	,162	,170	,130	,131	,469**	,097	,109	,174	,215	1	,596**	,197	,530**
	Sig. (2-tailed)	,437	,970	,393	,368	,493	,491	,009	,609	,565	,358	,255		,001	,296	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	,179	,215	,450*	,448*	,456*	,358	,139	,107	,233	,024	,014	,596**	1	,313	,717**
	Sig. (2-tailed)	,343	,253	,013	,013	,011	,052	,465	,574	,216	,898	,941	,001		,092	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.14	Pearson Correlation	,429*	,032	,254	,264	,017	,043	-,068	,289	,328	-,137	-,080	,197	,313	1	,445*
	Sig. (2-tailed)	,018	,865	,175	,159	,927	,823	,722	,121	,077	,470	,675	,296	,092		,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komp. Non Finansi al (X2)	Pearson Correlation	,606**	,594**	,512**	,644**	,679**	,169	,269	,310	,658**	,117	,297	,530**	,717**	,445*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,000	,000	,371	,150	,095	,000	,539	,112	,003	,000	,014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.8 X2.9 X2.12 X2.13 X2.14

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

**Hasil Uji reliabilitas Variabel X2 :
Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
Cases	N	%
Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	10

Hasil Uji Validitas Variabel Y : Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kep. Kerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	,247	-,034	,263	,280	,298	,138	,506**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,187	,857	,161	,134	,109	,466	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	,247	1	,237	,184	,142	,211	-,120	,026	,474**
	Sig. (2-tailed)	,187		,206	,329	,453	,263	,527	,893	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	-,034	,237	1	,358	-,165	,489**	,494**	-,320	,353
	Sig. (2-tailed)	,857	,206		,052	,385	,006	,005	,084	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	,263	,184	,358	1	,405*	,331	-,010	,354	,752**
	Sig. (2-tailed)	,161	,329	,052		,027	,074	,959	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	,280	,142	-,165	,405*	1	,102	-,090	,588**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,134	,453	,385	,027		,592	,636	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	,298	,211	,489**	,331	,102	1	,440*	-,132	,521**
	Sig. (2-tailed)	,109	,263	,006	,074	,592		,015	,488	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	,138	-,120	,494**	-,010	-,090	,440*	1	-,213	,197
	Sig. (2-tailed)	,466	,527	,005	,959	,636	,015		,259	,298
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	,506**	,026	-,320	,354	,588**	-,132	-,213	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,004	,893	,084	,055	,001	,488	,259		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Kep. Kerja (Y)	Pearson Correlation	,661**	,474**	,353	,752**	,621**	,521**	,197	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,056	,000	,000	,003	,298	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji reliabilitas Variabel Y : Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	7

**Hasil Uji Linieritas :
Means
Kep. Kerja (Y) * Komp. Finansial (X1)**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kep. Kerja (Y) * Komp. Finansial (X1)	Between Groups (Combined)	8,883	23	,386	2,735	,001
	Linearity	2,719	1	2,719	19,255	,000
	Deviation from Linearity	6,163	22	,280	1,984	,023
Within Groups		7,202	51	,141		
Total		16,085	74			

Kep. Kerja (Y) * Komp. Non Finansial (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kep. Kerja (Y) * Komp. Non Finansial (X2)	Between Groups (Combined)	8,523	22	,387	2,664	,002
	Linearity	5,612	1	5,612	38,588	,000
	Deviation from Linearity	2,912	21	,139	,953	,531
Within Groups		7,562	52	,145		
Total		16,085	74			

Hasil Uji Normalitas :

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

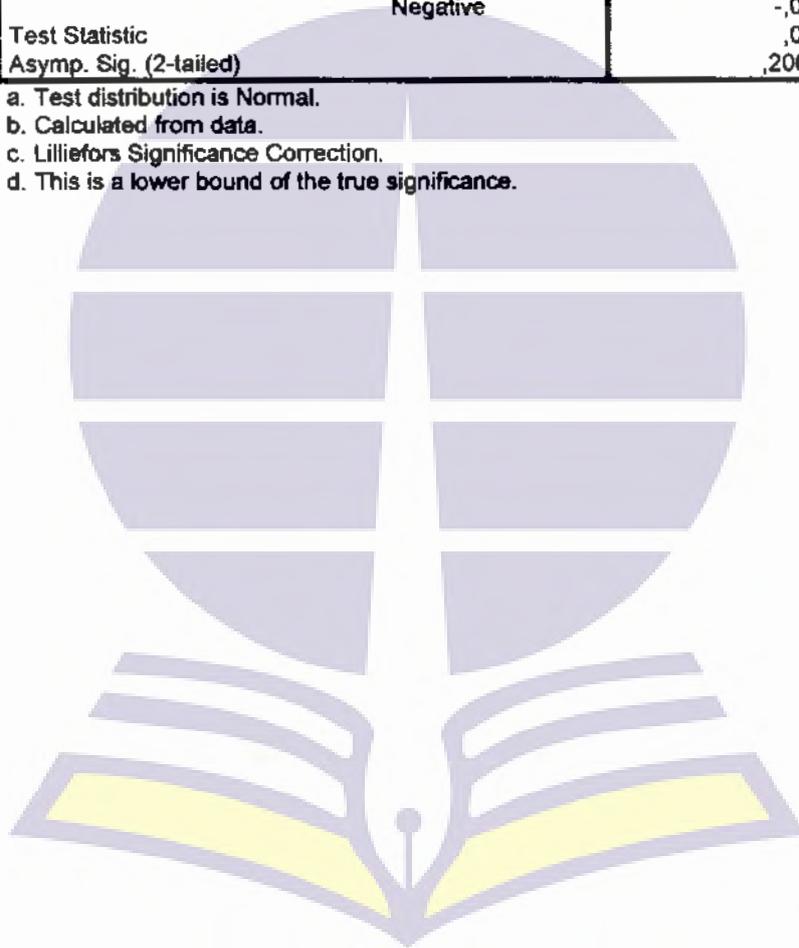
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37272100
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,085
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Hasil Uji Regresi Linier Berganda : Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,343	,37786

a. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,805	2	2,902	20,328	,000 ^b
	Residual	10,280	72	,143		
	Total	16,085	74			

a. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komp. Non Finansial (X2), Komp. Finansial (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,363	,402		3,389	,001		
	Komp. Finansial (X1)	,112	,097	,130	1,164	,248	,709	1,411
	Komp. Non Finansial (X2)	,556	,120	,520	4,649	,000	,709	1,411

a. Dependent Variable: Kep. Kerja (Y)

Charts

