

Influence of Compensation, Reward and Facility Work to Satisfaction Officer of Statistical Body Center Sub-Province Bengkulu South

Pengaruh Kompensasi, Reward dan fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan

Putri Monica Sari¹⁾; Suwarni²⁾; Ida Ayu Made E. G.³⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Putri.monika.sari1104@gmail.com; ²⁾ suwarni@gmail.com; ³⁾ cinta.gayatri@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Oktober 2021]

Revised [1 November 2021]

Accepted [15 November 2021]

KEYWORDS

Compensation, Reward,
Facility [Job/Activity],
Satisfaction.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Pegawai merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas Pengelolaan sumber daya manusia tentunya memerlukan strategi jitu agar menghasilkan kinerja unggul. Selain itu, pegawai akan menunjukkan kemampuan maksimalnya ketika merasa nyaman dalam suatu kondisi kerja dengan dibarengi oleh upaya timbal balik/ *feedback* yang yang diberikan oleh perusahaan. Survey awal yang dilakukan masalah kompensasi, *reward* dan fasilitas, ditemui fenomena bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan menghadapi beberapa kondisi yang kurang sesuai dengan kerja pegawainya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *kuantitatif*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, Kofesien Determensi dan uji hipotesis menggunakan uji t. Jumlah sampel yang diteliti 26 orang karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 9,173 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2 + 0,807 X_3$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Kompensasi (X_1), *Reward* (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terdapat pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,421. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,819. Hal ini berarti bahwa nilai *Kompensasi* (X_1) dan nilai *Reward* (X_2) serta fasilitas kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 81,9% sedangkan sisanya 18,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi, *reward* dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

ABSTRACT

Officer represent top-drawer company asset in running and finishing duty. Management of human resource it is of course need exact strategy yielding pre-eminent performance. Besides, officer will show maximal ability of him when feeling balmy in condition of job with dibarengi by reciprocal effort/ *feedback* which given by company. Survey early the the problem of compensation, facility and reward, met by phenomenon that Statistical Body Center of Sub-Province of Bengkulu South face some condition of less as according to its officer job. this Research type use quantitative research. Method analyse in this research use Doubled Linear Regression analysis, Kofesien Determensi and hypothesis test use test t. Amount of accurate by sampel 26 Statistical Body Center employees people of Sub-Province of Bengkulu South. Result of Analysis linear regression of bergaanda the $Y = 9,173 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2 + 0,807 X_3$, this matter depict direction of regresi which are positive, its meaning Compensation variable (X_1), *Reward* (X_2) and facility (X_3) there are positive influence to Satisfaction of (Y) BPS Sub-Province of Bengkulu South of Sub-Province South. Level of coefficient value of determinasi from result of enumeration by using SPSS can know coefficient value of determinasi of R square equal to 0,819. Matter this means that Compensation value (X_1) and value of *Reward* (X_2) and also facility (X_3) have an effect on to Satisfaction of (Y) equal to 81,9% while the rest 18,1 % influenced by other variable which not check in research of ini. Hasil test t level of signifikansi 0,05 explaining that by partial compensation, facility and reward have influence which is signifikan to Satisfaction of BPS Sub-Province of Bengkulu South. Result of test of f at level of signifikansi 0,05 explaining that compensation, facility and reward have influence by simultan signifikan to Satisfaction of BPS Sub-Province of Bengkulu South.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas. Pengelolaan sumber daya manusia tentunya memerlukan strategi jitu agar menghasilkan kinerja unggul. Selain itu, pegawai akan menunjukkan kemampuan maksimalnya ketika merasa nyaman dalam suatu kondisi kerja dengan dibarengi oleh upaya timbal balik/

feedback yang yang diberikan oleh perusahaan. Di antara bentuk *feedback* yang diterima pegawai seperti gaji, upah insentif, bonus, fasilitas kerja atau bahkan penghargaan (*reward*) yang merupakan sebagai alat pendorong pegawai agar tetap gigih dalam mempertahankan kinerjanya (Mora, 2019: 95).

Pemenuhan kesejahteraan pegawai melalui kompensasi merupakan strategi utama instansi dalam memacu agar melahirkan semangat kerja tinggi pegawainya. Hal ini merupakan acuan dasar dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan khususnya tercantum dalam pasal 100, (Zamani, 2011: 83). Secara harfiahnya menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya seperti pemberian reward yang belum tepat sasaran dan kontribusi konpesasi yang belum merata.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki pegawai dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan, (Mangkunegara, 2016: 67).

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya yang terus-menerus meningkat. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017: 9). Keberhasilan kinerja pegawai tidak terlepas dari tercapainya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai akan didapatkan apabila rasa puas dalam diri yang dirasakan oleh pegawai terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pegawai akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi seperti halnya kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai dan perusahaan.

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang-barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Hal ini memaksa agar setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia, (Simamora dalam Nur, 2015: 514).

Kinerja pegawai merupakan pondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Definisi kinerja atau *performace* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, (Moeheriono, 2012: 95).

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan keinginan tuntutan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan rasa senang, puas atau tidak puas terhadap diri pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, kondisi dan situasi kerja maupun lingkungan kerja. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan masalah kompensasi, *reward* dan fasilitas, ditemui fenomena bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan menghadapi beberapa kondisi yang kurang sesuai dengan kerja pegawainya. Misalnya dalam pemberian kompensasi dimana mereka merasa tidak puas karena harus bekerja untuk fokus dalam menyelesaikan tugas tambahan dan tidak diberikan bonus atau uang lembur, dalam pemberian *reward* contohnya pegawai merasa kurang puas dengan *reward* yang diberikan, karena hanya berupa bingkisan untuk pegawai yang dianggap terbaik, pegawai berharap *reward* yang diberikan berupa uang tunai karena itu lebih dibutuhkan dibandingkan bingkisan yang diberikan. Sedangkan dilihat dari fasilitas Badan Pusat Statistik sudah sangat lengkap dan bagus namun beberapa pegawai merasa kurang adil karena hanya beberapa orang saja yang mendapatkan motor dinas, dan pegawai sangat mengharapkan gedung olahraga jangan hanya tempat olahraga tenis meja saja tetapi tempat olahraga yang lain juga sangat dibutuhkan untuk mengisi waktu luang di sela bekerja.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah motivasi para anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. salah satu



caranya dengan memberikan kompensasi. Menurut Burhanuddin (2015: 235), keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Sunyoto (2013: 153) kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk motivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2012: 190) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan.

Reward sebagai alat diberikan ketika pegawai melakukan sesuatu yang baik. Menurut Djamarah (2011: 124) *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk *reward* yang lain juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak menerima hadiah dari seseorang dengan motif-motif tertentu.

Menurut Slameto (2010: 171) *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan pemimpin perusahaan kepada pegawai sebagai hadiah karena pegawai tersebut telah berperilaku baik dan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Purwanto (2011: 182) mengatakan *reward* adalah alat untuk mendidik pegawai supaya merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Sejalan dengan itu Hamalik (2011: 184) mengatakan bahwa *reward* memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, *reward* ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Tujuan pemberian penghargaan dalam bekerja adalah bahwa seseorang akan menerima penghargaan setelah melakukan pekerjaan dengan baik. *Reward* juga bisa dikatakan sebagai motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai, (Sardiman, 2011: 92).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai karena telah berperilaku baik, mendapat hasil atau telah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin dengan baik sehingga pegawai senantiasa termotivasi untuk mengulang perbuatannya kembali. Diharapkan dari pemberian *reward* tersebut muncul keinginan dari pegawai untuk lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaan.

Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam menggunakan jasa perusahaan tersebut. Pengertian fasilitas menurut Yazid (2015: 136) adalah merupakan bagian dari bukti fisik jasa. Disini disebutkan bahwa bukti fisik jasa mencakup seluruh aspek fasilitas fisik organisasi atau *the servicescape* (mencakup : lingkungan yang diciptakan, buatan manusia, lingkungan fisik jasa). *Servicescape* berperan sebagai paket dari jasa yang ditawarkan dalam suatu cara yang berbeda dengan cara menawarkan barang. Dengan demikian, *servicescape* itu merupakan penampilan *tangible* organisasi dan karena menjadi sangat penting dalam membentuk harapan konsumen. Jasa bersifat *intangible*, karenanya pelanggan seringkali mengandalkan *physical evidence* dalam mengevaluasi sebuah jasa sebelum membelinya dan menilai kepuasannya selama dan setelah konsumsi. Menurut Tjiptono (2012: 59) fasilitas merupakan bagian dari *physical evidence*, didalam buku ini dijelaskan secara garis besar, *physical evidence* meliputi fasilitas fisik organisasi (*servicescape*) dan bentuk – bentuk komunikasi fisik lainnya.

Adapun indikator fasilitas kerja fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja

Ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya Menurut Fathoni (2016: 21) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Muchlas (2010: 16) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2015: 55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh kompensasi, *reward*, fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

Metode Analisis

Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengukur antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengertian analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2012: 98) adalah sebagai berikut : "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis – hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = *Reward*
- X₃ = Fasilitas Kerja
- A = Nilai konstanta
- E = Standar Error

Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Teknik uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa Sig < alpha 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial. Untuk ada tidaknya pengaruh, (Anisa, 2018: 36).

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

H₀ : b₁ = b₂ = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015: 98) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 16. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel *Kompensasi* (X_1), *Reward* (X_2), Fasilitas Kerja (X_3) dan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dilihat dalam tabel 7 berikut:

Tabel 1. Hasil uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Modela		Unstandardized Coefficientsa		Standardized Coefficientsa	t	Sig. a
		B	Std. Errora	Betaa		
1	(Constant)	9.173	3.133		2.928	.008
	kompensasi	.380	.146	.447	2.608	.016
	Reward	.421	.138	-.523	-3.058	.006
	fasilitaskerja	.807	.149	.913	5.414	.000

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,173 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2 + 0,807 X_3 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

- Nilai konstanta 9,173 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel *Kompensasi* (X_1), variabel *Reward* (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan tetap sebesar 9,173.
- Pengaruh *Kompensasi* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- Nilai koefisien *Kompensasi* (X_1) adalah sebesar 0,380 dengan asumsi apabila x_1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,380.
- Pengaruh *Reward* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- Nilai Koefisien regresi variabel *Reward* adalah sebesar 0,421 dengan asumsi apabila *Reward* (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421.
- Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- Nilai Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja adalah sebesar 0,807 dengan asumsi apabila *fasilitas kerja* (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,807.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut pardede dan Manurung (2014:28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 2. Hasil uji f (simultan)

ANOVA^b

Modela		Sum of Squares	Dfa	Mean Squarea	F	Sig. a
1	Regression	733.362	3	244.454	33.091	.000 ^a
	Residual	162.522	22	7.387		
	Total	895.885	25			

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, reward, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari tabel tersebut diatas bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari $0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan *Kompensasi* (X_1), *Reward* (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan .

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Modela	Ra	R Squarea	Adjusted R Squarea	Std. Error of the Estimatea
1	.905 ^a	.819	.794	2.718

a. Predictors: (Constant), fasilitaskerja, reward, kompensasi

Berdasarkan tabel 3 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar $0,819$. Hal ini berarti bahwa nilai *Kompensasi* (X_1) dan nilai *Reward* (X_2) serta fasilitas kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar $81,9\%$ sedangkan sisanya $18,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat dengan tabel 10 berikut ini :

Tabel 4. Hasil uji Partial (T)

Coefficients ^a						
Modela		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficientsa	T	Sig. a
		B	Std. Error	Betaa		
1	(Constant)	9.173	3.133		2.928	.008
	Kompensasi	.380	.146	.447	2.608	.016
	Reward	.421	.138	-.523	-3.058	.006
	Fasilitaskerja	.807	.149	.913	5.414	.000

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan .

2. Variabel *Reward* (X_2)

Hasil pengujian untuk variabel *Reward* menunjukkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Karena nilai signifikansi *Reward* lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

3. Variabel Fasilitas Kerja (X_3)

Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan .

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kompensasi, *reward* dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 16. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Variabel	Nilai Koefa	Standard Error	R Square	Sig. a	Keterangan
Persamaan : $Y = 9,173 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2 + 0,807 X_3 + e$					
Kompensasi	0,380	0,146		0,0016	Signifikan
Reward	0,421	0,138		0,006	Signifikan
Fasilitas kerja	0,807	0,149		0,000	Signifikansi
Uji F				33,091	Signifikan
Determinasi			0,819		81,9 %

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada BPS Kabupaten Bengkulu Selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,0016 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa kompensasi sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala BPS Kabupaten Bengkulu Selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kepuasan Kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uji Partial (uji T) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui Kepuasan Kerja. Menurut Burhanuddin (2015: 235), keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji f serta regresi linear berganda variabel Reward memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian untuk variabel Reward pada uji partial (T) menunjukkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Karena nilai signifikansi Reward lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar $0,421$ dapat dipahami bahwa variabel Reward memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel Reward yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja. Menurut Slameto (2010: 171) suatu penghargaan yang diberikan pemimpin perusahaan kepada pegawai sebagai hadiah karena pegawai tersebut telah berperilaku baik dan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji f serta regresi linear berganda variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian untuk variabel Reward pada uji partial (T) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi fasilitas kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel fasilitas kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja. Meskipun fasilitas kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja yang ada di BPS Kabupaten Bengkulu selatan. Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah $Y = 9,173 + 0,380 X_1 + 0,421 X_2 + 0,807 X_3 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Kompensasi (X_1), Reward (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terdapat pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,819. Hal ini berarti bahwa nilai Kompensasi (*X1*) dan nilai *Reward* (*X2*) serta fasilitas kerja (*X3*) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (*Y*) sebesar 81,9% sedangkan sisanya 18,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi, *reward* dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan .
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa kompensasi, *reward* dan fasilitas kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada BPS Kabupaten Bengkulu Selatan .

Saran

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi, *reward* dan fasilitas kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di BPS Kabupaten Bengkulu Selatan hal ini dibuktikan koefisien X yang semuanya signifikan terhadap variabel Y. Maka dari itu penulis menyarankan Untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut pimpinan harus memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang bekerja sangat baik berupa jalan-jalan, bonus berupa uang agar karyawan bekerja lebih giat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Selain itu pimpinan diharapkan dapat meningkatkan fasilitas pekerjaan yang lebih kondusif dan stabil dalam organisasi serta peran seorang pimpinan dalam memimpin perusahaan harus dapat menjalankan tugasnya dengan adil dan mampu dipandang sebagai tauladan dan dapat memberikan contoh yang baik kepada Bawahannya

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan serta pedoman dalam meneliti selanjutnya dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Kepuasan Kerja, misalnya kompensasi, *reward*, fasilitas kerja dan Kepuasan Kerja melalui wawancara yang mendalam terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Reski, 2018. *Pengaruh Gaya Hidup dan Pendapatan Terhadap Perilaku Konsumen Masyarakat Desa Pasar Tebat Kabupaten Bengkulu Utara*, Jakarta : Jaya Abadi.
- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Chairun Nisa, 2018. *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai pt. Indoking Aneka agar-agar industri medan*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Medan
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Ikmal Nur Muflih, 2015, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Program Studi Manajemen –Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen kompensasi*. Jakarta : Rajawali pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mahmudi, (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi IlmuManajemen YKPN, Yogyakarta.
- Moeheriono . 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada .
- Mondy, R.W . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, jilid 2, Jakarta : Erlangga.
- Mora, Zulkarnen 2019. *Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Cabang Langsa*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Samudra, Indonesia
- Muchlas, M. 2010. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Gajahmada Pers.



- Nasution dalam Yudha, Kresna, 2018, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Penggadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Radeng Fatha Palembang.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai Zainal, Dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin dalam Yudha, Kresna, 2018, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Penggadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Radeng Fatha Palembang.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Siagian . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sigit Pastyo, 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening*. Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Straus dan Saycles dalam Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto dan Donni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Strategi Pemasaran*, ed. 3, Yogyakarta
- Yudha, Kresna, 2018, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Penggadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Radeng Fatha Palembang.
- Zamani, Oktav P, 2011. *Pedoman Hubungan Industrial*, Jakarta : PPM