

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA CIREBON

Ardika Nur Furqon^{1,2}

¹Institut Pemerintahan Dalam Negeri

²Corresponding author: ardhikanur@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance in the City of Cirebon Civil Service Police Unit. With a quantitative approach, it was found that employee compensation has been high, where 71.46% of respondents stated that they received high compensation. Job satisfaction is in the high category, where 68.82% of respondents said they were satisfied. Employee performance is in the high category, where 69.81% of respondents carry out work that is their responsibility properly. Work compensation and satisfaction along with its dimensions have a positive and significant effect on employee performance. This gives an understanding that the more intensive the provision of compensation and efforts to increase job satisfaction, the more performance of the civil service police organization.

Keywords: Compensation; Job satisfaction; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. Dengan pendekatan kuantitatif, ditemukan bahwa kompensasi pegawai telah tinggi, dimana 71,46% responden menyatakan bahwa mereka menerima kompensasi yang tinggi. Kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi, dimana 68,82% responden menyatakan puas. Kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi, dimana 69,81% responden melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik. Kompensasi dan kepuasan kerja beserta dimensi-dimensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin intensif pemberian kompensasi dan upaya peningkatan kepuasan kerja, maka semakin meningkat kinerja organisasi polisi pamong praja.

Kata Kunci: Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Secara umum difahami bahwa stabilitas politik dan keamanan

merupakan prasyarat bagi pertumbuhan ekonomi (Sutiyo & Maharjan, 2017). Dengan terciptanya

stabilitas politik dan keamanan, maka pemerintah dapat memfokuskan diri pada peningkatan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Pada saat yang sama, investasi ekonomi akan berjalan lancar karena pelaku usaha dapat menjalankan bisnis mereka dengan tenang. Dalam konteks pemerintahan daerah, stabilitas politik dan keamanan identik dengan stabilitas wilayah, atau ketentraman dan ketertiban umum. Pada tingkatan pemerintahan daerah, kondisi ketentraman dan ketertiban umum yang mantap akan menciptakan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di daerah.

Meskipun hampir semua pihak memahami hubungan yang kuat antara stabilitas wilayah dengan kesuksesan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, kenyataannya mewujudkan stabilitas wilayah bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Sebagaimana diketahui, dewasa ini sebagian besar kabupaten/kota di Indonesia menghadapi persoalan rendahnya ketentraman dan ketertiban publik. Berbagai fenomena yang mengindikasikan hal ini antara lain ditunjukkan dengan kurang tertib dan teraturnya lingkungan perkotaan, pelanggaran terhadap penggunaan lahan dan kawasan publik yang tidak semestinya, dan tidak dipatuhinya regulasi dan kebijakan daerah yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. Keseluruhan fenomena ini sebetulnya menunjukkan bahwa pemerintah daerah belum sepenuhnya mampu melaksanakan fungsi ketentraman dan ketertiban umum dengan baik.

Serupa dengan wilayah Indonesia lainnya, persoalan yang hampir sama juga terjadi di wilayah Cirebon. Kota Cirebon, yang terletak di bagian timur Jawa Barat dan berada pada jalur lintas Pantura, merupakan wilayah yang cukup strategis dalam konteks pembangunan nasional di Indonesia. Dalam Penataan Ruang Nasional menurut PP No. 26 Tahun 2008 tentang Tata Ruang Nasional, disebutkan bahwa Kota Cirebon akan diarahkan sebagai Pusat Kegiatan Nasional (PKN) kawasan metropolitan Ciayumajakuning, yang meliputi daerah Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan. BAPPENAS (2013) memprediksi akan terus terjadi peningkatan penduduk, kegiatan perdagangan dan industri menengah di wilayah ini pada tahun-tahun mendatang. Tentu saja, perkembangan wilayah ini membutuhkan dukungan lingkungan fisik berupa jalan dan kawasan perdagangan serta lingkungan sosial berupa ketertiban umum dan kondusivitas sosial politik daerah.

Beberapa permasalahan terkait fungsi ketentraman dan ketertiban umum di Kota Cirebon dapat diidentifikasi dengan jelas. Sebagai contoh, pada saat ini sebagian wilayah publik tidak berfungsi sebagaimana mestinya karena digunakan Pedagang Kaki Lima (PKL) untuk berjualan. Saat ini terdapat sekitar 2.500 PKL, dimana 80% diantaranya adalah warga kota Cirebon. Konsentrasi PKL terutama berada di Jalan Siliwangi, Jalan Perjuangan, Jalan Parujakan, Jalan Cipto Mangunkusumo, Jalan Kartini, Jalan Wahidin, Jalan Pemuda dan kompleks Kejaksaan. Secara umum, diperlukan penataan kembali pedagang kaki lima serta penegakan peraturan

daerah yang efektif sehingga mampu menyediakan ruang publik yang cukup, dan pada saat yang sama juga mampu menciptakan ketertiban bagi aktivitas ekonomi perdagangan daerah.

Terkait dengan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, maka sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, telah dijelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dengan demikian, menjadi tanggungjawab Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon untuk melaksanakan fungsi ketentraman dan ketertiban umum di wilayahnya.

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai sebuah organisasi, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung dari kinerja para pegawai di dalamnya. Dengan memperhatikan tugas dan fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja, maka mereka dituntut untuk memperbaiki dan menyelenggarakan fungsi ketentraman dan ketertiban umum melalui penegakan Perda dan perlindungan masyarakat. Dapat dikatakan pula bahwa unsur sumber daya manusia, atau dalam hal ini pegawai satuan Polisi Pamong Praja, merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pelaksanaan fungsi ketentraman dan ketertiban umum di Kota Cirebon. Pada saat ini, jumlah personel Satpol PP Kota Cirebon adalah 70 orang, terdiri dari 30 petugas administrasi dan 40 petugas lapangan.

Pada saat yang sama, pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja tentu saja mengharapkan adanya penghargaan atas

kinerja yang dilakukan pegawai terhadap pemerintah daerah. Kompensasi terhadap pegawai juga berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai, maka akan tercipta sikap positif dari diri pegawai yang akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai. Selama tiga tahun terakhir, mulai dari tahun 2014 sampai 2017, mengalokasikan anggaran sekitar Rp. 5.000.000.000,00 per tahun untuk belanja pegawai, terutama gaji dan tunjangan-tunjangan.

Secara umum kinerja Satpol PP belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tugas utama Satpol PP yang belum dapat dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, permasalahan pedagang kaki lima masih belum bisa ditempatkan dengan tertib. Selain itu, Kota Cirebon masih belum terbebas dari perdagangan minuman keras. Pelanggaran perda bangunan juga masih terlihat dengan jelas, diindikasikan dari seringnya kegiatan penertiban bangunan yang harus dilakukan. Hal ini mengindikasikan bahwa belum seluruh beban pekerjaan Satpol PP Kota Cirebon dapat diselesaikan dengan baik.

Pelaksanaan fungsi ketentraman dan ketertiban umum yang merupakan tugas pokok dari satuan Polisi pamong Praja Kota Cirebon belum bisa diwujudkan dengan baik. Sebagai sebuah contoh, Perda Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengaturan dan Pembinaan PKL belum efektif, yang diindikasikan dengan maraknya keberadaan PKL pada lokasi

atau tempat publik yang dilarang untuk berjualan. Contoh lainnya adalah dalam hal penanganan gelandangan yang menjadi tugas Satuan Polisi Pamong Praja. Pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam melakukan penertiban terhadap para Pengemis, Gelandangan, dan Orang Terlantar (PGOT) dirasakan masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan belum tertangani nya para PGOT yang sering berkeliaran di wilayah kota Cirebon .

Pelaksanaan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dapat dianalisa dari perspektif internal organisasi sebagai permasalahan lemahnya fungsi manajemen. Pada saat ini, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon memiliki beberapa permasalahan atau kendala kelembagaan dalam pelaksanaan tugasnya karena Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon mempunyai keterbatasan personil untuk melaksanakan tugasnya. Jumlah personil saat ini adalah 80 orang, terdiri dari 30 petugas administrasi dan 50 petugas lapangan. Menurut hasil Analisa Jabatan, perlu penambahan 50 petugas lapangan lagi . Persoalan anggaran dan sarana prasarana kerja Satuan Polisi Pamong Praja juga menjadi masalah klasik yang belum terselesaikan . Dengan demikian, batasan masalah pada penelitian ini adalah terkait dengan persoalan anggaran yang mengakibatkan Satpol PP belum optimal dalam memberikan kompensasi yang sesuai bagi pegawainya, dan dapat diasumsikan bahwa hal ini mungkin saja mengakibatkan kepuasan kerja menjadi belum optimal. Implikasi kedua

hal ini akan bermuara pada pencapaian kinerja. Hal ini karena secara logika, kompensasi dan kepuasan kinerja akan sangat mempengaruhi atau berhubungan dengan kinerja.

Memperhatikan permasalahan kelembagaan sebagaimana tersebut di atas, Satuan Polisi Pamong Praja di tuntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dengan hanya memanfaatkan pegawai yang ada. Kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon perlu dipacu dengan memperhatikan beberapa faktor atau variabel, antara lain adalah variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Untuk dapat merumuskan strategi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon, diperlukan sebuah penelitian untuk memahami bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi pamong Praja di Kota Cirebon. Dengan demikian, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satpol PP Kota Cirebon?**

Menjawab rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Mendeskripsikan kompensasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon; Mendeskripsikan kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon; Mendeskripsikan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon; Mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan terjemahan dari *Man Power Management*, atau *Personal Management*. Menurut Kaswan (2012), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan nya agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Sutrisno (2012) mendefinisikan MSDM sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Komponen MSDM terdiri dari *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Sutrisno (2012) mengidentifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengembangan, pengendalian, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Sedangkan Handoko (2003) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan masyarakat, organisasi dan individu.

2. Konsep Kompensasi Pegawai

Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang tidak langsung atau langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan dari perusahaan. Kompensasi dapat juga diartikan sebagai penghargaan untuk pekerja yang telah memberikan kontribusi melalui kegiatan yang disebut bekerja (Wibowo, 2012). Dengan demikian, kompensasi adalah penghargaan finansial maupun non finansial kepada pegawai atas kerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemberian kompensasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, komisi, sedangkan kompensasi non-finansial meliputi penghargaan dan apresiasi pada pegawai serta lingkungan kerja yang mendukung, atau jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi penting bagi pegawai karena pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai akan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas jika perusahaan memberikan penghargaan melalui kompensasi. (Mathis dan Jackson, 2000). Handoko (1993) menyatakan bahwa besarnya kompensasi menunjukkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tujuan kompensasi adalah pembentukan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin pegawai.

3. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan subyektif hasil kesimpulan perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dengan apa yang diharapkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja juga berarti kondisi psikologis yang menyenangkan, subyektif dan sangat tergantung pada individu dan lingkungan kerjanya. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal (As'ad, 2001). Artinya, jika pegawai merasakan kepuasan tentu ia berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat diukur dengan menggunakan perspektif teori ketidaksesuaian, teori keadilan maupun teori dua faktor (Veithzal & Sagala, 2004). Dari perspektif teori ketidaksesuaian, kepuasan kerja dihitung dari selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Jika kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Artinya, hal ini merupakan *discrepancy* yang positif.

Dari perspektif teori keadilan, pegawai merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan. Komponen utama teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Dari perspektif teori dua faktor, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinyu. Karakteristik pekerjaan terdiri dari dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* berarti faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan: ketertarikan, tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan promosi. *Dissatisfies* meliputi faktor sumber ketidakpuasan: gaji, pengakuan, hubungan supervisor.

Menurut Robbins (2003) faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah: Kerja yang secara mental menantang; Gajaran yang pantas; Rekan kerja yang mendukung; Kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan; Disposisi genetik individu. Kondisi kerja yang mendukung.

4. Konsep Kinerja Pegawai

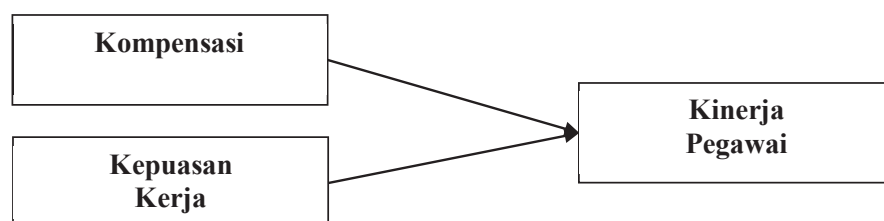
Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai, sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Handoko (2003) mengemukakan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi pegawai.

Tika (2006) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) faktor intern yang berupa kecerdasan, motivasi, kondisi fisik, persepsi peran, keterampilan, kestabilan emosi, kondisi keluarga, serta karakteristik kelompok kerja; 2) faktor ekstern yang meliputi nilai-nilai sosial, serikat buruh, peraturan ketenagakerjaan, kondisi ekonomi, keinginan pelanggan, pesaing, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Dapat juga dikatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

5. Kerangka Pemikiran

Secara umum, terdapat keterkaitan yang kuat antara variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebagaimana dipaparkan pada subbab sebelumnya, kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan pada saat yang sama kompensasi dan kepuasan kerja akan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan asumsi ini, maka kerangka pikir penelitian ini adalah sebagaimana gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dan *explanatory*, yang mencoba menggambarkan keadaan yang terjadi di lapangan dengan sebenar-benarnya dan sekaligus menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini juga merupakan penelitian lapangan yang bermaksud turun ke lapangan untuk mengambil data secara langsung dengan tujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat

Konsep variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, yang terdiri dari pembayaran langsung berupa gaji, pembayaran tidak langsung berupa tunjangan atau biaya operasional, dan kompensasi yang bersifat non finansial.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman

seseorang, yang meliputi penilaian/kepuasan terhadap gaji yang diterima, kepuasan terhadap pengakuan dari pimpinan, kepuasan terhadap pengembangan hubungan relasional dalam organisasi, dan kepuasan terhadap kesempatan untuk maju.

3. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Secara umum kinerja pegawai dapat diukur dari aspek waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas hasil kerja.

Sumber data penelitian ini terdiri dari tiga kelompok besar yang pertama yaitu person atau sumber data yang berupa yang memiliki kompetensi terhadap masalah yang diteliti, place atau tempat dan alat yang digunakan dalam penelitian, atau kinerja dan aktivitas yang ada di dalamnya, dan paper atau data yang bersumber dari dokumen.

Sumber data berupa person meliputi seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon, pejabat dari organisasi perangkat daerah dan tokoh masyarakat lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja. Sumber data berupa place adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dan wilayah kerjanya secara umum. Sumber data berupa paper meliputi semua dokumen yang terkait dengan pelaksanaan manajemen Satuan Polisi Pamong Praja, khususnya yang

terkait aspek kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon, yang berjumlah sekitar 80 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terkait pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon;
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden yang dipilih;
3. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya dan menggali informasi secara langsung dari informan;
4. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui penelaahan dokumen dan sumber-sumber yang tertulis dan relevan dengan tujuan penelitian.

Pengukuran uji kelayakan instrumen untuk analisis kuantitatif yang meliputi: mengklarifikasi jawaban; mengkode data; memberi skor. Uji validitas mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Gozali, 2009). Tingkat validitas diukur berdasarkan koefisien validitas yang dalam hal ini menggunakan koefisien *korelasi*

Pearson Product Moment. Supranto (2001) menyatakan jika nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3 maka item tersebut valid.

Uji reliabilitas mengukur kehandalan berdasarkan konsistensi jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Disini, alat yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Uji ini melihat ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal ditujukan untuk mengetahui konsistensi antara pertanyaan. Acuan suatu instrumen reliabel apabila koefisien *Alpha (Cronbach Alpha)* > 0,6. Selanjutnya, batas kritis untuk nilai *Cronbach Alpha* untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Jadi nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel/handal (Ghozali, 2009)

Selanjutnya, uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian memenuhi asumsi klasik, antara lain adalah data terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, dan bersifat homoskedastisitas. Persamaan regresi linear harus dilakukan uji asumsi klasik antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan

grafik normal probability plot. Jika data yang berdistribusi normal maka pada grafik probability plot akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *plotting* data akan mengikuti garis diagonal atau 45 derajat. Jika data berdistribusi normal maka akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas selain menggunakan grafik normal probability plot, dalam pengujian ini juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi *Kolmogorov* dengan signifikansi *alfa* pada 0,05. Apabila nilai signifikansi *Kolmogorov* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Nugroho, 2005:56).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada dasarnya bertujuan mengetahui apakah dalam regresi terjadi hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Deteksi multikolinearitas pada suatu regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan regresi terbebas dari multikolinearitas. $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance* (Nugroho, 2005:58).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *scatter plot*. Analisis pada gambar *Scatter plot* yang

menyatakan regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012:113). Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sebelumnya, terlebih dahulu dilakukan transformasi data menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) yaitu transformasi data dari ordinal menjadi interval. Secara umum, metode transformasi data ini akan mengikuti seluruh tahapan yang dijelaskan oleh Supranto (2001). Hal ini dilakukan karena analisis regresi linier berganda merupakan uji statistik parametrik dimana data yang dianalisis harus data interval.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (Nugroho, 2005:43). Analisis regresi berganda merupakan regresi yang memiliki lebih dari satu

variabel independen dan satu variabel dependen, model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y	:	Kinerja
A	:	Konstanta
b ₁ ,b ₂	:	Koefisien regresi berganda
X ₁	:	Kompensasi
X ₂	:	Kepuasan Kerja
E	:	Standard Error

Merujuk pada hasil pengolahan melalui SPSS, terutama pada saat melakukan analisa regresi berganda, akan didapatkan angka Koefisien determinasi (R²). Koefisien ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dalam output SPSS. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* b dan tertulis R Square. Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001:227) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Supranto, 2001

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon. Implementasi regulasi dimaksud, telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Cirebon Nomor 50 Tahun 2016, tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Sebagai perangkat daerah, maka Sat. Pol PP mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota dalam rangka menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Wali Kota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Adapun rincian mengenai profil responden/pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 52 orang atau 65%. Kemudian kelompok umur antara 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 18,75%, umur 50 tahun ke atas sebanyak 8 orang atau 10%, dan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 6,25%.

Responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 76 orang laki-laki atau 95% dan 4 orang wanita atau 5%. Tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki responden adalah SMA, yaitu sebanyak 39 orang atau 48,75%. Sedangkan untuk pendidikan setingkat Strata 1 sebanyak 31 orang atau 38,75%, setingkat SAMUD sebanyak 6 orang atau 7,50%, setingkat Strata 2 sebanyak 2 orang atau 2,50%, setingkat SMP sebanyak 1 orang atau 1,25%, dan setingkat SD sebanyak 1 orang atau 1,25%.

Adapun menurut golongan yang dimiliki responden, sebagian besar termasuk golongan II, yaitu sebanyak 45 orang atau 56,25%. Kemudian golongan III sebanyak 29 orang atau 36,25%, golongan I sebanyak 1 orang atau 1,25%, dan golongan IV sebanyak 5 orang atau 6,25%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi, diperoleh nilai koefisien validitas berkisar antara 0,833 dan 0,927. Nilai koefisien validitas semua item lebih dari 0,3 sehingga semua item untuk mengukur kompensasi dikategorikan valid semua. Nilai reliabilitas variabel kompensasi sebesar 0,940 lebih dari 0,6 sehingga alat ukur kompensasi dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner mengenai kompensasi sudah layak dipergunakan untuk mengukur kompensasi.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien validitas berkisar antara 0,704 dan 0,893. Nilai koefisien validitas semua item lebih dari 0,3 sehingga

semua item untuk mengukur kepuasan kerja dikategorikan valid semua. Nilai reliabilitas variabel kepuasan kerja sebesar 0,919 lebih dari 0,6 sehingga alat ukur kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner mengenai kepuasan kerja sudah layak dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai, diperoleh nilai koefisien validitas berkisar antara 0,724 dan 0,876. Nilai koefisien validitas semua item lebih dari 0,3 sehingga semua item untuk mengukur kinerja pegawai dikategorikan valid semua. Nilai reliabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 0,935 lebih dari 0,6 sehingga alat ukur kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner mengenai kinerja pegawai sudah layak dipergunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

3. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Perhitungan data penelitian diklasifikasikan ke dalam lima kategori (sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah). Langkah-langkah pengkategorian data sebagai berikut:

- Nilai minimal : $1/5 \times 100\% = 20\%$
- Nilai maksimal : $5/5 \times 100\% = 100\%$
- Rentang : $100\% - 20\% = 80\%$
- Panjang kelas : $80\% / 5$ (banyaknya kategori) = 16%

Dengan pedoman tersebut diperoleh kategori jawaban setiap responden

sebagai berikut:

- Sangat Rendah : 20% – 36%
- Rendah : >36% – 52%
- Sedang : >52% – 68%
- Tinggi : >68% – 84%
- Sangat Tinggi : >84% – 100%

3.1 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

Berikut ini hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X1) yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Jawaban responden dalam kuesioner penelitian mengenai kompensasi (X1) dianalisis dengan hasil perhitungan sebagaimana tampak pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 bahwa jawaban responden terhadap variabel kompensasi mencapai 71,46% dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup memadai. Jawaban responden mengenai gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban mencapai persentase skor 68,75% dalam kategori tinggi. Besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan sudah disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak mencapai 69,50% dalam kategori tinggi, instansi sudah memberikan penggantian atas biaya operasional dan pengeluaran dinas lainnya yang terjadi akibat pekerjaan sebesar 73,50% dalam kategori tinggi, instansi memberikan penghargaan jika pegawai berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan mencapai persentase skor sebesar 71,75% dalam kategori tinggi. Instansi telah menyediakan fasilitas yang memadai di Kantor (contoh: parkir,

ruang kerja yang nyaman, mushola) yang memadai sebesar 73,25% dalam kategori tinggi, perasaan dihargai oleh instansi ketika berpikir mengenai apa yang instansi “bayarkan atau berikan” sebesar 71,75% dalam kategori tinggi,

dan perasaan puas dengan penghasilan yang didapatkan dari pekerjaan sebesar 71,75% dalam kategori tinggi. Dengan demikian, kompensasi yang diterima pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dinilai cukup memadai.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

No. Item	Kompensasi	Alternatif Jawaban					Skor	%
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab.	0	14	20	43	3	275	68,75%
2	Besarnya gaji dan tunjangan sudah disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak.	0	10	25	42	3	278	69,50%
3	Instansi sudah memberikan penggantian biaya operasional dan pengeluaran dinas lainnya yang terjadi akibat pekerjaan saya	0	7	21	43	9	294	73,50%
4	Instansi memberikan penghargaan kepada saya jika saya berprestasi.	0	11	22	36	11	287	71,75%
5	Instansi menyediakan fasilitas yang memadai untuk saya di Kantor	0	12	14	43	11	293	73,25%
6	Saya merasa dihargai oleh instansi ketika saya berpikir mengenai apa yang instansi “bayarkan atau berikan” pada saya.	0	10	21	41	8	287	71,75%
7	Saya puas dengan penghasilan dari pekerjaan saya	0	9	26	34	11	287	71,75%
Total Skor							2001	71,46%

Sumber: Data Primer yang Diolah

3.2 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) yang diperoleh dari

kuesioner penelitian. Jawaban responden dalam kuesioner penelitian mengenai kepuasan kerja (X2) dianalisis dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No. Item	Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Skor	%
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sistem pemberian gaji, tunjangan serta honorarium dilaksanakan dengan adil	0	8	29	39	4	279	69,75%
2	Saya senang dan menjalin hubungan baik dengan teman-teman sekantor	0	13	21	42	4	277	69,25%
3	Beban kerja di instansi saya terbagi proporsional	0	8	29	39	4	279	69,75%
4	Jajaran pimpinan pada instansi saya bersikap adil terhadap saya	0	11	29	37	3	272	68,00%
5	Instansi mengajak pegawai untuk ikut serta dalam mengambil keputusan	0	8	32	40	0	272	68,00%
6	Instansi memberikan promosi yang layak kepada saya	0	13	23	41	3	274	68,50%
7	Saya puas dengan kesempatan dalam mendapatkan promosi	0	9	28	43	0	274	68,50%
Total Skor							1927	68,82%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja mencapai 68,82% dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan responden sudah cukup baik. Jawaban responden mengenai sistem pemberian gaji, tunjangan serta honorarium di instansi telah dilaksanakan dengan adil mencapai persentase skor 69,75% dalam kategori tinggi. Tanggapan mengenai perasaan senang dan menjalin hubungan yang baik dengan teman-teman sekantor mencapai 69,25% dalam kategori tinggi, beban kerja di instansi terbagi secara proporsional/merata sebesar 69,75% dalam kategori tinggi, jajaran pimpinan pada instansi bersikap adil dan instansi mengajak pegawai untuk ikut

serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah pekerjaan mencapai persentase skor sebesar 68% dalam kategori sedang. Instansi telah memberikan promosi yang layak dan perasaan puas dengan kesempatan dalam mendapatkan promosi mencapai persentase sebesar 68,50% dalam kategori tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dinilai cukup baik.

3.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang diperoleh

dari kuesioner penelitian. Jawaban responden dalam kuesioner penelitian mengenai kinerja pegawai (Y) dianalisis dengan hasil perhitungan sebagai

berikut. Variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 9 item pernyataan yang dapat dilihat pada distribusi jawaban pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No. Item	Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Skor	%
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai	0	11	20	49	0	278	69,50%
2	Saya dapat meningkatkan wawasan, kemampuan dan keterampilan dari pekerjaan saya	0	7	21	46	6	291	72,75%
3	Saya dapat berkembang secepat mereka berada di instansi lain.	0	6	32	36	6	282	70,50%
4	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu	0	6	32	36	6	282	70,50%
5	Saya masuk kantor, kecuali dinas luar	0	15	21	40	4	273	68,25%
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0	12	31	33	4	269	67,25%
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	10	22	45	3	281	70,25%
8	Pekerjaan saya terjadwal sehingga tidak ada penumpukan	0	8	25	44	3	282	70,50%
9	Saya puas dengan hasil kerja saya	0	9	29	40	2	275	68,75%
Total Skor							2513	69,81%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai mencapai 69,81% dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki cukup baik. Jawaban responden mengenai instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mencapai persentase skor 69,50% dalam kategori tinggi. Kemampuan meningkatkan wawasan, kemampuan

dan keterampilan dengan belajar dari pekerjaan mencapai 72,75% dalam kategori tinggi, pegawai dan pegawai lain di instansi dapat berkembang secepat mereka berada di instansi lain, datang dan pulang kerja dengan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan pekerjaan terjadwal dengan baik sehingga tidak ada penumpukan pekerjaan pada akhir tahun mencapai persentase skor sebesar 70,50% dalam

kategori tinggi, setiap hari masuk kantor, kecuali pada saat ada dinas luar mencapai persentase skor sebesar 68,25% dalam kategori tinggi. Pegawai tidak pernah menunda melaksanakan pekerjaan sebesar 67,25% dalam kategori sedang, perasaan puas dengan pekerjaan dan hasil kerja sebesar 68,75% dalam kategori tinggi. Dengan demikian, kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dinilai cukup baik.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Disini, suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *normal probability plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Berikut ini hasil analisis uji normalitas data.



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Data tersebut dapat dikatakan memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Berikut ini uji normalitas residual data penelitian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	80
Normal Mean	0E-7
Parameters a, b	Std. Deviation
	3.17584483
Most Extreme Differences	Absolute
	.099
	Positive
	.099
	Negative
	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)	.412

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai residual memiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,412 > 0,05 artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian sudah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan analisis regresi linier berganda.

Uji multikolinearitas yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS 20.0 diperoleh nilai Tolerance (terlampir) untuk masing-masing tahapan penelitian, peneliti kemukakan sebagai berikut:

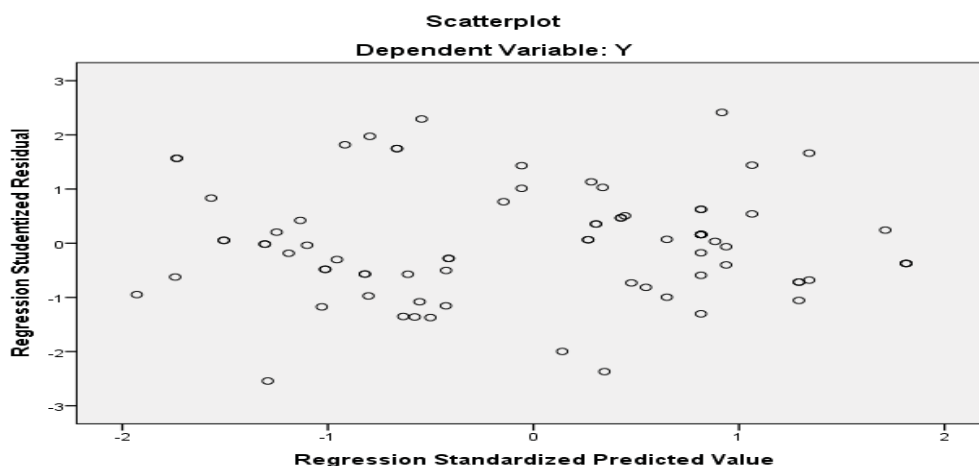
Tabel 6. Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF untuk Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Kompensasi (X1)	0,258	3,878
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,258	3,878

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing sebesar 0,258. Sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing sebesar 3,878. Dengan demikian karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas antar variabel.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS 20.0.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas/ tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linier berganda.

5. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 20.0 diperoleh persamaan regresi berganda berdasarkan output berikut ini.

Tabel 7. Output SPSS 20.0 Persamaan Regresi Linier Berganda dan uji Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.375	1.836		2.382	.020
1 X1	.281	.128	.236	2.192	.031
X2	.850	.137	.666	6.187	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas maka:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,375 + 0,281X_1 + 0,850X_2 + e$$

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh T Hitung sebesar 2,192. Sedangkan harga kritis nilai T Tabel pada α (0,05) dan $dk = n-k = 80-3 = 77$ sebesar 1,991. Dengan demikian T Hitung (2,192) > T Tabel (1,991) artinya kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh T Hitung sebesar 6,187. Sedangkan harga kritis nilai T Tabel pada α (0,05) dan $dk =$

$n-k = 80-3 = 77$ sebesar 1,991. Dengan demikian T Hitung (6,187) > T Tabel (1,991) artinya kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 20.0 diperoleh koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi berdasarkan output berikut ini.

Tabel 8. Output SPSS 20.0 Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.877a	.770	.764	3.21683

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien korelasi berganda antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,877 menunjukkan hubungan yang sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% = (0,877)^2 \times 100\% \\ &= 0,770 \times 100\% = 77,0\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasinya adalah 77% (pengaruh tinggi/ kuat) yang berarti kinerja pegawai sebesar 77% ditentukan oleh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh

karena itu, dalam teori kompensasi dan kepuasan kerja mencerminkan bentuk upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Gaji yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi, motivasi dan kepuasan pegawai. Kompensasi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat organisasi memperoleh manfaat maksimal dari pegawai karena besarnya produktivitas kerja pegawai tersebut. Semakin banyaknya pegawai yang diberi kompensasi serta kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan semakin banyak yang berprestasi tinggi, dan akan mengurangi pengeluaran untuk kerja yang tidak perlu. Dengan demikian kompensasi dan kepuasan dapat menjadikan penggunaan sumber daya lebih efisien dan lebih efektif dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Keseluruhan analisa hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa kompensasi yang mereka terima sudah tinggi, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Demikian juga terkait dengan kinerja, sebagian besar responden berpendapat bahwa kinerja mereka sudah tinggi. Namun demikian, kondisi dan permasalahan ketertiban umum yang menjadi beban kerja Satpol PP masih banyak yang belum optimal ditangani dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah personel dan anggaran yang terbatas saat ini, Satpol PP telah melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin sesuai batasan kapasitas individunya. Demikian juga, unsur pimpinan Satpol PP telah berupaya memberikan kompensasi yang bersifat non gaji dan tunjangan, terutama dalam bentuk penghargaan dan kemudahan lainnya, sehingga para karyawan merasa telah cukup diperhatikan. Pada gilirannya, hal ini akan menciptakan budaya kerja yang berbasis hubungan relasional yang baik antara pimpinan dan anak buah, sehingga keseluruhan beban kerja per pegawai dapat diselesaikan dengan baik.

Secara umum dapat diasumsikan juga bahwa jika jumlah personel Satpol PP ditambah sesuai kebutuhan atau sampai dengan jumlah yang memadai, maka persoalan ketertiban umum di Kota Cirebon dapat ditangani dengan baik. Hal ini karena pada dasarnya kinerja individual telah berjalan dengan baik, dan pimpinan serta kelembagaan Satpol PP telah dipandang cukup mampu memberikan kompensasi dan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya.

PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja di Satpol PP telah tinggi, dimana 71,46% responden menyatakan bahwa mereka menerima kompensasi yang tinggi dari Satpol PP. Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji, namun perhatian dan kemudahan lainnya. Kepuasan kerja di Satpol PP berada dalam kategori tinggi, dimana 68,82% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan di Satpol PP Kota Cirebon. Kinerja di Satpol PP berada dalam kategori tinggi, dimana 69,81% responden menyatakan bahwa mereka telah melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik. Selanjutnya, kompensasi beserta dimensi-dimensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. Ini memberi pengertian bahwa semakin intensif pemberian kompensasi kepada pegawai maka semakin meningkat kinerja organisasi polisi pamong praja. Dari dimensi kompensasi yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah dimensi pembayaran langsung gaji dan tunjangan, sehingga dimensi ini merupakan dimensi kunci dalam pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap pembentukan kinerja pegawai yang lebih baik. Kepuasan beserta dimensi-dimensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. Ini memberi pengertian semakin tinggi kepuasan pegawai akan semakin meningkat kinerja organisasi. Dari dimensi kepuasan yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi hubungan relasional dalam organisasi, sehingga dimensi ini merupakan dimensi kunci dalam peningkatan rasa puas terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2003. *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis. R. L, Jackson, J.H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho. A. B. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutiyo.S, Maharjan K. L. 2017. *Decentralization and Rural Development in Indonesia*. Singapore: Springer.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, M. P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Veithzal, R., Sagala, E. J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

