

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KARO

Oleh:

Wenina Purba ¹⁾

Adilman Wau ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

wenina@gmail.com ¹⁾

adilman@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on employee job satisfaction. This research was conducted at the Regional Inspectorate Office of Karo Regency, with 34 respondents. The data collection technique used in this study was to distribute questionnaires to respondents. The measurement scale used in this study uses a Likert scale. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The regression equation obtained in this study is $Y = 1.778 + 2.059 X_1 - 0.186 X_2$. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional Inspectorate Office of Karo Regency, as evidenced by the value of t count (6.828) > t table (2.037) and a significance of $0.000 < 0.05$. Organizational culture has no effect on employee job satisfaction at the Regional Inspectorate Office of Karo Regency, as evidenced by the t value (-0.962) < t table (2.037) and a significance of $0.344 > 0.05$. Compensation and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional Inspectorate Office of Karo Regency, as evidenced by the calculated F value (78.723) > F table (3.29) and a significance of $0.000 < 0.05$. Variations in compensation and organizational culture are able to explain 82.5% of job satisfaction variables, while the remaining 17.5% (100% - 82.5%) is influenced by other variables not examined in this study such as work discipline, training and so on.

Keywords: compensation, corporate culture and job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dengan responden berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 1,778 + 2,059 X_1 - 0,186 X_2$. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai t hitung (6,828) > t tabel (2,037) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai t hitung (-0,962) < t tabel (2,037) dan signifikansi $0,344 > 0,05$. Kompensasi dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai F hitung (78,723) > F tabel (3,29) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variasi variabel kompensasi dan budaya perusahaan mampu menjelaskan 82,5% variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,5% (100% - 82,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pelatihan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Budaya yang terjadi pada perusahaan merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Tingkat kepuasan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui kepuasan tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dimana pada survey awal dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja pegawai tergolong masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan belum dapat memenuhi standart kinerja yang idela. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja tersebut, diantaranya adalah kompensasi dan budaya perusahaan.

Masalah lain yang ada di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo berkaitan dengan budaya perusahaan adalah tingkah laku pegawai yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan

yang ada di instansi. Sebagai contoh yang sering muncul yaitu pegawai sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu pegawai lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di kantor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

Defenisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.1.1.2. Tujuan dan Azas Kompensasi

Handoko (dalam Widodo, 2015:157), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

2.1.1.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.1.1.4. Tujuan Memberikan Kompensasi

Menurut Martoyo, (2016:71) berikut beberapa tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan:

1. Sebagai jaminan keadilan gaji karyawan
2. Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover
3. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas
4. Upaya untuk pengendalian biaya
5. Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan juga nasional.

2.1.1.5. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan didasarkan atas hal-hal berikut ini:

1. Harga atau Nilai Pekerjaan
2. Sistem Kompensasi

3. Memperkuat nilai perusahaan

2.1.1.6. Pengaruh Kompensasi

Menurut Simamora, (2016:71) menyatakan pengaruh kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Cuti

Ketika karyawan telah memenuhi kewajibannya, faktor kompensasi yaitu cuti sangat penting, di mana karyawan tidak bisa bekerja secara terus menerus tanpa ada jeda bagi kehidupan pribadi mereka.

b. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud di sini adalah beberapa fasilitas yang sengaja disediakan oleh perusahaan di luar gaji pokok. Tunjangan ini biasanya disesuaikan pula pada posisi struktural perusahaan. Semakin tinggi posisi seseorang, semakin banyak pula nilai tunjangan yang diberikan.

c. Insentif

Perusahaan sudah sewajibnya untuk memberikan reward and recognition terhadap karyawan yang dapat mencapai targetnya yang biasanya berupa uang, untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mencapai target.

2.1.2. Budaya Perusahaan

Defenisi Budaya Perusahaan

Menurut Payaman Simanjuntak, (2015:82) pengertian budaya perusahaan adalah: "Norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota perusahaan". Semua anggota perusahaan akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya secara konstruksi. Perusahaan mempunyai dua konstruksi tingkat karakteristik, yaitu karakteristik perusahaan yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unobservable).

Peran Budaya Perusahaan

Fungsi budaya perusahaan secara umum terbagi dalam beberapa hal, meliputi:

1. Menambahkan rasa kepemilikan dan menaikkan loyalitas karyawan dalam perusahaan
2. Digunakan sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota

4. Sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja
5. Mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik itu untuk jangka pendek atau jangka panjang
6. Budaya perusahaan juga berfungsi sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak.

2.1.2.3. Fungsi Budaya Perusahaan

Fungsi budaya perusahaan sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota perusahaan.
3. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

2.1.2.4. Tipe Budaya Perusahaan

Dalam Singodimedjo, (2018:237) mengatakan ada dua tipe budaya perusahaan,

1. Open and Participative Culture Budaya perusahaan ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi dengan didukung adanya rasa percaya pada bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara tim, adanya otonomi pekerja, dan berbagi informasi.
2. Closed and Autocratic Culture Budaya perusahaan ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi, namun pencapaian tersebut mungkin lebih dinyatakan dan dipaksakan perusahaan dengan pemimpin yang otokrasi dan kuat.

2.1.2.5. Bentuk Budaya Perusahaan

Setelah mengetahui pengertian budaya perusahaan dan fungsinya, maka kita juga harus mengetahui apa saja budaya perusahaan tersebut. Berikut penjelasannya:

1. Budaya Administrasi

Budaya administrasi dalam perusahaan sangat dibutuhkan misalnya dalam hal surat-menyurat, keluar masuk

barang, pendapatan pegawai dan lainnya untuk memperlancar kinerja perusahaan.

2. Kedisiplinan

Budaya perusahaan bisa berupa kedisiplinan. Misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang diminta, budaya ramah kepada customer, tidak telat datang ke kantor dan masih banyak lagi.

3. Pembagian Wewenang yang Jelas

Kemampuan perusahaan dalam membagi wewenang adalah budaya organisasi yang menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa pembagian wewenang yang jelas maka kinerja para anggota dalam perusahaan tersebut tidak akan optimal karena kebingungan.

4. Inovasi

Inovasi adalah budaya perusahaan yang mendorong para anggota untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan perusahaan tersebut

2.1.2.6. Indikator Budaya Perusahaan

Menurut Singodimedjo (2018 : 123) menjelaskan beberapa indikator budaya perusahaan di antaranya adalah:

1. Ketanggapan, diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah perusahaan atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.
2. Dorongan, dalam perusahaan perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Kepemimpinan, hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam perusahaan oleh pimpinan perusahaan.
4. Keramahan, pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
5. Kemampuan, sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari perusahaan karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Hani T Handoko. (2016:88) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Oleh Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2016:78) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

a. Dissatisfiers, meliputi hal-hal seperti; gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari dissatisfiers diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok.

b. Satisfiers atau Motivators, meliputi faktor-faktor atau situasi sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

Menurut Mangkunegara (2009: 120) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur perusahaan, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

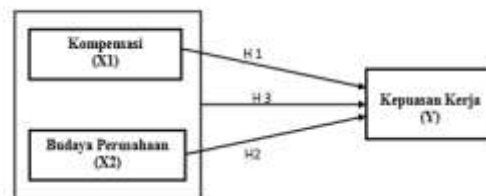
Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hardi Jaya (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Gemilang Semesta Banten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Dermawan (2009)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Regina Printing Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Hana (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Persada Madiri Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020

2.3. Kerangka Berpikir

Dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Gambar 2.1 : Konsep Pemikiran

Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Budaya perusahaan

Y : Kepuasan kerja

Hipotesis

Dalam penelitian ini Hipotesis dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

H2 : Budaya Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

H3 : Kompensasi dan Budaya Perusahaan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian dilakukan pada Inspektorat 3.3. Daerah Kabupaten Karo yang beralamat di Jalan Jamin Ginting No. 17 Kabanjahe Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020.

3.1.1. Populasi dan Sampel

3.1.2. Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo sebanyak 34 orang karena 3.4. layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.1.3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo yang berjumlah 34 orang. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.2. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun defenisi operasional, indikator dan skala pengukuran variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 : Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Eskamkerja 6. Kondisi kerja	Skala Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan sesuai dan pelaksanaan mereka.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus	Skala Likert
Budaya perusahaan (X2)	Budaya perusahaan adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah perusahaan dan menjadi pedoman perusahaan tersebut sehingga membedakannya dengan perusahaan lainnya.	1. Ketanggapan 2. Derogasi 3. Kepemimpinan 4. Keamaliaan 5. Kemampuan	Skala Likert

Sumber: Ditolah Oleh Penulis, Tahun 2020

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Karo melalui penyebaran kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan seperti buku, majalah dll.

2. Metode Penelitaian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati.

Metode ini dilakukan dengan cara:

a. Angket (Kuesioner)

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.

b. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan terhadap suatu objek menggunakan pancaindera. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung kegiatan yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Karo.

3.5. Metode Analisa Data

3.5.1. Statistik Deskriptif

Menurut Adrianto (2016:234) yang termasuk data deskriptif yaitu

penyajian data melalui tabel, grafik dan perhitungan persentase dan melalui data statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Penyajian data statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

3.5.2. Uji Instrumen

A. Validitas

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui kesalahan instrumen adalah teknik korelasi produk momen menurut Sugiyono (2016:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy - \sum x \sum y)}{\sqrt{[x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

antara variabel X dan Y

N = Banyaknya data

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan variabel Y

B. Reliabilitas

Pengertian reabilitas adalah sejauh mana hasil ukur suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran dilakukan berulang hasilnya relatif sama maka penelitian dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik. Menurut Sofian (2013:59), jika *reability coeficient* (alpha) nilainya >0,06 maka nilai variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) dengan rumus sebagai berikut :

$$R_x = \left(\frac{R_{xx}}{N} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

R_{xx} : Koefisien Korelasi

N : Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varian pertanyaan

σ^2 : Varian total

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

B. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

C. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada dan tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati garis *scatter plot* melalui SPSS.

3.5.4. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

b_1, b_2 = Koefisien

a = Konstanta

e = Error

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya perusahaan

$$kD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

dimana :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r_{yx} = Nilai koefisien korelasi

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Pengaruh Individual (Uji Statistik t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t. Uji t dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r: hasil koefisien korelasi Product Moment

t: deviasi harga kritis yang dicari

n: jumlah sampel

3.6.2. Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable independent terhadap variable dependent. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat dalam tanel ANOVA.

Untuk menguji uji F tes dengan rumus :

$$F = \frac{R^2(K-1)}{(1-R^2)(n-1)}$$

Keterangan :

F = besarnya F hitung = jumlah sampel

K = jumlah variable

R^2 = koefisien determinasi

3.6.3. Koefisien Determinasi

Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya perusahaan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD). (Riduwan, 2004 : 136)

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objektif Penelitian

4.1.1. Profil Inspektorat Daerah Kabupaten Karo

Inspektorat Daerah Kabupaten Karo merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karo No. 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah. Kedudukan Inspektorat Daerah Kabupaten Karo sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Karo diperlukan Penyiapan SDM Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang lebih baik lagi untuk menciptakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Kabupaten Karo yang baik.

Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Karo

Visi : Terwujudnya Masyarakat Sejahtera Yang Berdaya Saing Dan Berkarakter Dengan Menjunjung Tinggi Nilai-nilai Budaya Karo.

Misi : Membangun Pemerintah Daerah yang profesional dan kompetitif melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Responsif.

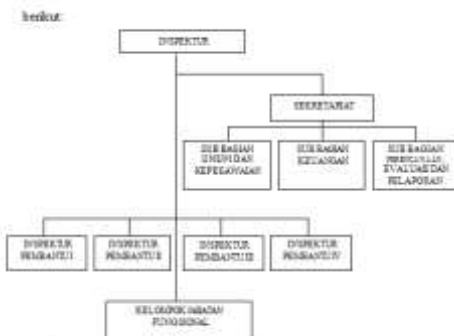
Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Karo Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Karo bahwa Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Dalam

melaksanakan tugas, Inspektorat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Perumusan Kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- Pelaksanaan pengawasan internal terhadap tertentu atas penugasan Bupati;
- Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- Pelaksanaan administrasi Inspektorat dan;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

STRUKTUR ORGANISASI

Bagan struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:



Sumber: Inspektorat Kabupaten Karo, Tahun 2020

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Karo

4.1.2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Karo yang merupakan salah satu indikator kekuatan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Jabatan Struktural	9	26,5
2	Jabatan Fungsional	16	47,1
3	Jabatan Fungsional Umum	9	26,4
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Ditolah Penulis 2020

Tabel 4.2: Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMMA	9	26,5
2	D3	19	55,9
3	S1	5	14,6
4	S2	1	2,9
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Ditolah Penulis 2020

Tabel 4.3: Karakteristik Responden Menurut Golongan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Golongan II	9	26,5
2	Golongan III	22	64,7
3	Golongan IV	3	8,8
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Ditolah Penulis 2020

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1. Validitas

Dalam penelitian ini pengujian

kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;

- Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan

instrument validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan ($df = n - k = 34 - 2 = 32$). Dan r tabel = 0,3388 Jika r hitung lebih besar dari tabel maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 : Uji Validitas Instrumen

Kompensasi (X1)	R hit	R tab	Ket
1 Gaji	0,607	0,3388	Valid
2 Insentif	0,715	0,3388	Valid
3 Bonus	0,640	0,3388	Valid
Budaya perusahaan (X2)			
1 Ketanggapan	0,607	0,3388	Valid
2 Dorongan	0,715	0,3388	Valid
3 Kepemimpinan	0,640	0,3388	Valid
4 Keramahan	0,607	0,3388	Valid
5 Kemampuan	0,358	0,3388	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
1 Pekerjaan	0,379	0,3388	Valid
2 Gaji	0,589	0,3388	Valid
3 Promosi	0,607	0,3388	Valid
4 Pengawasan	0,715	0,3388	Valid
5 Rekan kerja	0,640	0,3388	Valid
6 Kondisi kerja	0,715	0,3388	Valid

Sumber: Ditolah SPSS V22

4.2.2. Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2007:107) mengatakan nilai *reliability coefficient* (α) lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Uji Reabilitas Data

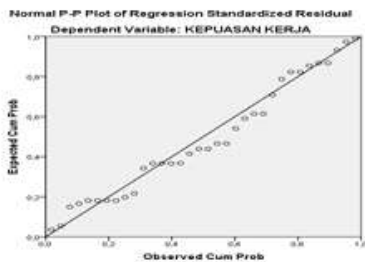
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	15

Sumber: Ditolah SPSS V22

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

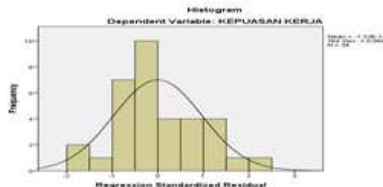
Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan pengujian



Sumber : Diolah SPSS V22

Gambar 4.2: Uji Normalitas P-P Plot

Selanjutnya dengan menggunakan asumsi klasik dapat dilakukan dengan mengamati grafik histogram dimana bentuk kurva adalah simetris yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.



Sumber : Diolah SPSS V22

Gambar 4.3 : Uji Normalitas Histogram

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:92) untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 10 atau dengan VIF (Variance Inflation Factor) > 10. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6: Uji Multikolinieritas

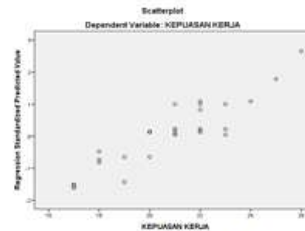
Model	Coefficients ^a					Correlations				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,778	1,727		1,029	,311						
KOMPENSASI	2,059	,302	1,040	6,828	,000	,911	,775	,497	,229	4,373	
BUDAYA ORGANISASI	-,186	,193	-,146	-,962	,344	,767	-,170	-,070	,229	4,373	

Sumber : Diolah SPSS V22

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Cara mendektusnya adalah dengan melihat grafik Scatterplot dengan melihat pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada tabel berikut.

grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada tabel berikut:



Sumber : Diolah SPSS V22

Gambar 4.5 : Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

4.4. Uji Regresi Linear Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7: Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	1,778	1,727		1,029	,311								
KOMPENSASI	2,059	,302	1,040	6,828	,000	,911	,775	,497	,229	4,373			
BUDAYA ORGANISASI	-,186	,193	-,146	-,962	,344	,767	-,170	-,070	,229	4,373			

Sumber : Diolah SPSS V22

Dari hasil tersebut di atas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,778 + 2,059 X_1 - 0,186 X_2$$

Keterangan : Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya perusahaan

Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Pengaruh Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8: Uji Pengaruh Individual (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	1,778	1,727		1,029	,311								
KOMPENSASI	2,059	,302	1,040	6,828	,000	,911	,775	,497	,229	4,373			
BUDAYA ORGANISASI	-,186	,193	-,146	-,962	,344	,767	-,170	-,070	,229	4,373			

Sumber : Diolah SPSS V22

4.5.2. Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji F yang ditunjukkan oleh tabel Anova dari SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan t hitung lebih besar dari t tabel yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.9: Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163,756	2	76,878	19,723	,000 ^b
Residual	30,273	31	,977		
Total	194,029	33			

Sumber : Diolah SPSS V22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa F hitung (78,723) > F tabel (3,29) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat program SPSS V22 sebagai berikut:

Tabel 4.10: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1.	.814 ^a	.835	.825	.988	.835	78.723	2	31	.000	2.182

Sumber : Diolah SPSS V22

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, yaitu $Y = 1,778 + 2,059 X_1 - 0,186 X_2$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi memiliki arah yang positif yaitu 2,059. Disamping itu, dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yang dilakukan, diketahui bahwa t hitung (6,828) > t tabel (2,037) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardi Jaya tahun 2010, Dermawan tahun 2009, dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, yaitu $Y = 1,778 + 2,059 X_1 - 0,186 X_2$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya perusahaan memiliki arah yang negatif yaitu -0,186. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dilakukan oleh Hardi Jaya tahun 2010, Dermawan tahun 2009, dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan, diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,825 %, hasil ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Kepuasan Kerja) dipengaruhi sebesar 82,5% oleh

Daerah Kabupaten Karo. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil analisa data diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan

variabel bebas (Kompensasi dan Budaya Perusahaan). Sedangkan sisanya sebesar 17,5% (100% - 82,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardi Jaya tahun 2010, Dermawan tahun 2009, dan Hana tahun 2015 yang menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya perusahaan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 1,778 + 2,059 X_1 - 0,186 X_2$, artinya kepuasan kerja akan bernilai 1,778 jika kompensasi dan budaya perusahaan bernilai nol (tidak ada). Selain itu, kenaikan nilai kompensasi dan budaya perusahaan sebesar satu satuan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai t hitung (6,828) > t tabel (2,037) dan signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai t hitung (-0,962) < t tabel (2,037) dan signifikansi 0,344 > 0,05.
4. Kompensasi dan budaya perusahaan

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karo, dibuktikan dengan nilai F hitung (78,723) > F tabel (3,29) dan signifikansi 0,000 < 0,05.

5. Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

6. DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2017. *Perilaku Keperusahaan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, & Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.

Gomes, F. Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: ANDI.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. & Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hani T. Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan Sayuti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah University Press, Surakarta.

Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BP STIE YKPN.

Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*, Surakarta:

dipengaruhi sebesar 82,5% oleh variabel bebas (Kompensasi dan Budaya perusahaan). Sedangkan sisanya sebesar 17,5% (100% - 82,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

UMS. Luthans, F. 2016. *Perilaku Perusahaan*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta:

Penerbit Andi.

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi ManajemenPerusahaan YKPN.

Mangkunegara & Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.

Mathis L. Robert & Jackson H. Jhon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.

Mulyono Mauled. 2016. *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, EdisiKelima, Erlangga, Jakarta.

Nawawi, Hadadari, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Keempat. Jogjakarta: Gadjah Mada Press.

Nitisemito, & Alex S. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia.

Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*, Jakarta: Salemba Medika Indonesia.

- Payaman Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin & Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian & Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Siregar, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Siswanto, 2016. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Perusahaanonal*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Sulistiyani A.T. dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2017. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Winardi. 2017. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.