

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI HONORER DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BANTAENG**

SKRIPSI

FEBY HASRAWATI

Nomor Stambuk : 10561 0487414



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI HONORER DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BANTAENG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memeroleh Gelar Sarjana

Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diusulkan oleh

FEBY HASRAWATI

Nomor Stambuk : 10561 04874 14

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Honorer di Kantor Dinas Perhubungan
Kabupaten Bantaeng**

Nama Mahasiswa : Feby Hasrawati

Nomor Stambuk : 10561 04874 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

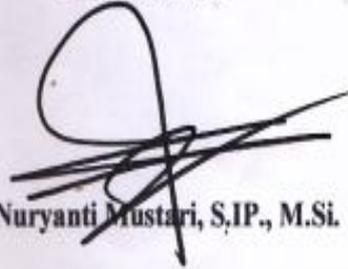
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Sudarmi, M.Si.

Pembimbing II



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si.

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara
Fisipol Unismuh Makassar



NasrulHaq, S.Sos., M.PA

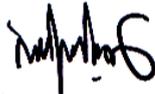
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor. 0007/FSP/A.3-VIII/II/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 09 Februari Tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



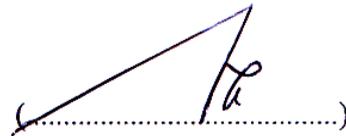
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH., MH (Ketua)



2. Dr. Abdi, M.Pd



3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si



4. Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Feby Hasrawati
Nomor Stambuk : 105610487414
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dins Perhubungan Kabupaten Bantaeng adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian didalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 13 Januari 2018

Yang Menyatakan,



Feby Hasrawati

ABSTRAK

Feby Hasrawati. Tahun 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Skripsi Pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. (Dibimbing Oleh Sudarmi dan Nuryanti Mustari).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe survey dan pengambilan sampel, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Terdiri dari 63 populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada setiap responden. Alat analisis menggunakan analisis data regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan hasil kuesioner yang telah diisi langsung oleh pegawai honorer sebagai responden dengan beberapa pernyataan dalam setiap indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten bantaeng berada dalam kategori baik (B). berdasarkan hasil uji validitas dari setiap indikator yang digunakan untuk mrngukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer memperoleh nilai yang signifikan masing-masing lebih kecil dari 0.05 dan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dari r tabel. sehingga semua indikator yang digunakan memiliki validitas yang signifikan terhadap seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci: *kompensasi, Kepuasan Kerja, Honorer*

KATA PENGANTAR



“Assalamu`AlaikumWarahmatullahiWabarakatuh”

Puji syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, Inayah-Nya yang tiada henti kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Sang revolusioner sejati yang membawa kita dari alam yang biadab menuju alam yang beradab, yang menggulung tikar kejahiliaan dan membentangkan tikar-tikar keislaman.

Skripsi ini adalah tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Sebagai bentuk karya ilmiah

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

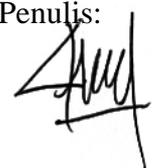
1. Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta Bapak Rabai dan Ibu Hasnah yang dengan ikhlas memberikan segalanya baik moril dan meteril yang tidak pernah

2. mengenal kata lelah demi untuk memenuhi dan membiayai pendidikan anak-anaknya, tak lupa iringan doa di setiap sujudnya hingga penulis sampai pada tahap ini ,semoga seluruh jerih payah orang tua tercinta mendapat balasan berlipat ganda oleh Allah SWT. Aamiin
3. Ibu Dr. Sudarmi, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si selaku Pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis, melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak dari awal sampai selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau merupakan kenikmatan intelektual yang tidak ternilai harganya.
4. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., MM. sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah memimpin Universitas ini dengan Baik.
5. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Yang telah membina fakultas ini dengan sebaik-baiknya.
6. Bapak NasrulHaq, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah membina jurusan ini dengan baik.
7. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Staf Tata Usaha Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan kepada penulis selama menempuh pendidikan di lembaga ini.
8. Bapak/Ibu Kepala Dinas kabupaten Bantaeng, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di dikantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.

9. Seluruh pegawai honorer kantor Dinas Perhubungan Kabupaten bantaeng dengan senang hati membantu dengan bersedia menjadi Responden penulis selama melaksanakan penelitian.
10. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Pimpinan Komisariat IMM Fisip Unismuh kepada Kakanda, Adinda dan seluruh teman-teman seperjuangan di barisan Merah Maron yang senantiasa meberi semangat kepada penulis untuk sampai ketahap ini, ucapan terimah kasih tidak cukup untuk saudara-saudariku, Dian Lestrai, S.Sos, Lilis Cahyani, S.Sos, Sunarti, S.Sos, Febriani Wulandari, Anggriani, Arwan Rahman, Achmad Nurhadid, Sarmin dan semua yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terimah kasih banyak atas motivasinya selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Ilmu Administrasi 2014 yang sejak awal perkuliahan hingga pada tahap penyelesaian akhir atas kesetiaan dan dukungan yang telah diberikan.
12. Kepada Seluruh Sahabat, Kakanda, Adinda,dan teman lainnya yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan semua yang banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tidak ternilai.Terima Kasih.

Makassar, 10 januari 2019

Penulis:



Feby Hasrawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Konsep Kompensasi.....	8
B. Kepuasan Kerja	12
C. Penelitian Terdahulu	16
D. Kerangka Pikir	18
E. Definisi Operasional Variabel.....	19
F. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Waktu dan Tempat Penelitian	24
B. Jenis Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Sumber Data.....	25
E. Instrumen Penelitian.....	26

F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	29
H. Teknik Pengabsahan Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	32
B. Pengumpulan Data	38
C. Analisis Data	40
D. Pengujian Realibilitas Instrumen	86
E. Pengujian Hipotesis.....	87
F. Interpretasi Data	91
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
Daftar Pustaka	95
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	39
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidik	40
Tabel 4.4 Tanggapan pegawai menerima gaji sesuai dengan prosedur	42
Tabel 4.5 Tanggapan pegawai penerima merasa puas dengan gaji yang diberikan..	43
Tabel 4.6 Tanggapan gaji yang diterima sudah sesuai	44
Tabel 4.7 Indikator gaji	45
Tabel 4.8 Daftar gaji pegawai honorer	46
Tabel 4.9 Tanggapan pegawai menerima insentif	46
Tabel 4.10 Tanggapan insentif yang diterima pegawai berupa tunai	47
Tabel 4.11 Tanggapan insentif yang diberikan pegawai honorer	49
Tabel 4.12 Indikator insentif	50
Tabel 4.13 Daftar insentif pegawai honorer	51
Tabel 4.14 Tanggapan prestasi kerja pegawai dengan bonus	51
Tabel 4.15 Tanggapan walaupun hasil kerja melebihi target	53
Tabel 4.16 Tanggapan bonus yang diberikan sudah memuaskan	54
Tabel 4.17 Indikator bonus	55
Tabel 4.18 Data bonus pegawai honorer	56
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang kompensasi	59
Tabel 4.20 Tanggapan perhatian dan hubungan baik	60
Tabel 4.21 Tanggapan komunikasi antara atas dan bawahan	61
Tabel 4.22 Tanggapan hubungan yang baik berpengaruh kepada pegawai	62
Tabel 4.23 Indikator supervise	63
Tabel 4.24 Tanggapan adanya manajemen dalam bekerja	64
Tabel 4.25 Tanggapan organisasi dan manajemen	65
Tabel 4.26 Tanggapan organisasi sangat penting dalam instansi	66
Tabel 4.27 Indikator organisasi dan manajemen	67
Tabel 4.28 Tanggapan instansi pemerintah memberikan pelatihan	69
Tabel 4.29 Tanggapan instansi pemerintah menemptkan pegawai	70

Tabel4.30	Tanggapaninstansimemberikankeuntungankepadapegawai.....	71
Tabel4.31	Indikatorkeuntunganuntukmaju.....	72
Tabel4.32	Tanggapanpegawaimenerimagajisesuaidenganbebankerja.....	74
Tabel4.33	Tanggapan gaji yang diterimapegawaiselamainimemadai	75
Tabel4.34	Tanggapaninstansipemerintahmemberikan bonus	76
Tabel4.35	Indikatorgajidankeuntunganandalambidangfrinansial.....	77
Tabel4.36	Tanggapanpegawaipuasdengan jam kerja.....	79
Tabel4.37	Tanggapanlingkungantempatkerjasangatnyaman	80
Tabel4.38	Tanggapan saranadikantorsudahtersediadenganbaik	81
Tabel4.39	indikator kondisipekerjaan	82
Tabel4.40	Tanggapanrespondententangkepuasankerja.....	83
Tabel 4.41	HasilUjiRealibilitas.....	87
Tabel4.42	HasilUji F.....	87
Tabel4.43	HasilAnalisisRegresi Linear Sedrhana.....	88
Tabel4.44	HasilUjiDeterminan	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 BaganKerangkaPikir	19
Gambar 2.2 baganStrukturorganisasi	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai honorer dinas perhubungan kabupaten bantaeng memiliki peran penting dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan individu produktif yang akan bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi pemerintah maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi elemen utama yang mengendalikan keberlangsungan dan eksistensi dari institusi pemerintah maupun perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Olehnya itu, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pegawai honorer adalah bagian dari Manajemen sumber daya manusia yang merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan institusi. Jika institusi pemerintah tidak memiliki sumber daya manusia yang terampil dan ahli pada bidang pekerjaan yang ditugaskan, maka tujuan instansi pemerintah akan sulit untuk tercapai. Tetapi sebaliknya, jika sumber daya manusia memiliki kompetensi yang baik

dalam pekerjaan, maka akan memudahkan institusi pemerintah ini mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Keadaan pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng yang jumlah pegawai honorernya yang lumayan banyak dapat membuat para pegawai Lainnya pesimis akan tetapi tidak dilihat dari banyaknya pegawai honorer tetapi akan dilihat dari segi caranya untuk bekerja sehingga kepuasan kerja pegawai honorer dapat tercapai itu dilihat dari prestasi kerjanya yang memuaskan atasan yang kemudian dari hasil kerja pegawai akan dinilai oleh atasan berupa kompensasi karena Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian

program kompensasi juga penting bagi organisasi atau institusi pemerintah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.

Adanya pemberian kompensasi kepada para pegawai honorer khususnya dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi. Kepuasan kerja, menurut Siagian (2008:295) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya. Sedang menurut Mangkunegara (2002:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Meskipun besarnya kompensasi yang diterima para pegawai honorer tentunya tidak akan sebanding dengan pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), dengan sistem penggajian yang jelas setiap bulan tanpa diiringi dengan kecemasan akan gaji yang kurang ataupun tidak turun. Pegawai honorer dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 pada pasal 1, dimaksudkan sebagai seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pada dasarnya, pengangkatan pegawai honorer di Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng sudah berjalan dengan baik karena secara langsung

sudah membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja tenaga honorer adalah kurangnya penghasilan atau gaji yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kinerja mereka. Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng selalu berupaya meningkatkan kompensasi kepada para pegawai honorer yang memiliki kinerja baik dan disiplin pada tugas. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan, dan diberikan dalam bentuk insentif atau bonus diluar dari pada gaji pokok.

Pada saat para pegawai melaksanakan tugasnya dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng para pegawai dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara tepat waktu demi keberlangsungan peningkatan kerja untuk para pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng, dengan di berlakukannya pendisiplinan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng demi tercapainya kepuasan kerja dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya. (Dewi safitri).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penyajian fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan tentang betapa pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk menganalisis tema tersebut. Olehnya itu, penelitian ini memilih judul yaitu **“Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap kompensasi?
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng?

C. Tujuan Penulisan

Searah dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kompensasi, tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dan adanya pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

D. Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun secara praktis :

- a) Aspek akademis; penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu Administrasi dan juga bagi ilmu pemerintahan khususnya bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b) Aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya Dinas Perhubungan

Kabupaten Bantaeng dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi sebagai bentuk kepuasan kerja dan untuk mendorong kinerja yang lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bukti bahwa apa yang mereka lakukan selama bekerja tidak sia-sia karena dapat dinilai dengan sebuah imbalan. Dan sebagai tanda bukti bahwa mereka bekerja bukan Cuma karena gaji akan tetapi sebagai prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat terpenuhi (Soekidjo2000:142)

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2002:118)

Sejalan dengan Dessler (2009: 82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung

(dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa perusahaan terhadap pegawai berupa gaji, fasilitas dan sebagainya dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

Kompensasi adalah suatu penghargaan untuk para pegawai honorer yang diberikan sebagai imbalan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat nilai dengan memberikan imbalan secara langsung yaitu dalam bentuk tunai (Hadari 2006:326).

Berdasarkan definisi mengenai kompensasi yang telah dijelaskan oleh para ahli penulis dapat menyimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan bawahan.

2. Indikator-indikator kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

a. Kompensasi yang bersifat materil, yang terdiri dari :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada para pegawai honorer dalam suatu instansi sebagai salah satu bentuk insentif atas kinerja para pegawai honorer.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang diberikan kepada pegawai honorer sesuai dengan kinerja para pegawai dengan maksud pembagian keuntungan bagi pegawai dalam peningkatan produktivitas kinerja para pegawai honorer.

3. Bonus

Bonus merupakan pemberian upah yang diberikan kepada pegawai honorer atas dasar karena sasaran kinerja yang cukup memuaskan sehingga ada bentuk insentif dari atasan. Bonus ini bukan bagian dari gaji tapi itu sebagai insentif tambahan dari instansi. Bonus dapat dinilai dengan uang tunai ataupun paket liburan

b. Kompensasi non materil, yaitu terdiri dari:

1. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang telah dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, dan wawasan para pegawai

honorar. Sehingga tidak ada lagi yang bingung dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

2. Pujian

Pujian merupakan merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil yang diberikan kepada para pegawai. Sehingga para pegawai termotivasi kembali dan semangat dalam bekerja. karena diberikannya pujian oleh atasan yang membuat para pegawai lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya

3. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Schermerhorn (1996: 44) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

a. Penggajian bonus

Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.

b. Pembagian laba

Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.

c. Pembagian keuntungan

Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan

atau perolehan yang terlansir melalui usaha usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.

d. Kepemilikan saham karyawan

Rencana ini melibatkan pegawai dalam kepemilikan saham melalui pembelian saham di perusahaan yang mempekerjakan mereka (Muflih, 2015)

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada enam factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson (1981:401) yang mengemukakan bahwa “ *The major factors that affect an organization’s compensation policies and practices are: 1) Government factors, 2) collective bargaining, 3) Standard and cost of living, 4) comparable wages, 5) supply and demand, and 6) Ability to pay*”.

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan , inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (“*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”) Keith Davis (1985:96) sejalan dengan pendapat Wexley dan Yuki (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja “is the way an employee feels about his or her job”. (kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

2. Teori-teori Kepuasan kerja

Menurut Ahmad Tohardi (2002:436) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963), Menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan

dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor, atau di tempat lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah :

a. Input

Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja

b. Out Come

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh : gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.

c. Comparison

Comparison adalah pihak – pihak lain yang dipakai sebagai bahan pembandingan karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau.

2. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori tentang pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antar *shouldbe* dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg(1959). Teori ini mengansumsikan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi (kepuasan).

3. Indikator-indikator Kepuasan kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat pekerjaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari psimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007:123) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung

jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi
4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan (Muflih, 2015)

C. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu Paramartha, Althisa (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Galamedia Bandung Perkasa, ditemukan hasil bahwa setelah melakukan uji statistika terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai $r = 0,688$ yang berada pada interval $0,60 - 0,799$. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $47,33\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Selanjutnya Kusumaningtyas, I., & Suddin (2012) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi, ditemukan hasil bahwa Kompensasi non finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Cluster Surakarta, dilihat dari nilai signifikansi yang lebih

kecil dari ketentuan 0,05. Dengan demikian, adapun yang menjadi persamaan dalam penelitian ini yaitu sama meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan perbedaannya adalah ada pada objek penelitiannya. Dimana penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng.

C. Kerangka pikir

Kerangka pikir bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti dikantor dinas perhubungan kabupaten Bantaeng dalam penelitian ini maka sangat dibutuhkan kerangka pikir sehingga peneliti memiliki titik fokus objek yang akan diteliti.

Kerangka pikir adalah model secara konseptual tentang bagaimana teori-teori yang dikemukakan dapat berhubungan dengan berbagai factor-faktor yang lainnya yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang sangat penting dalam suatu penelitian (Sugiyono:2013)

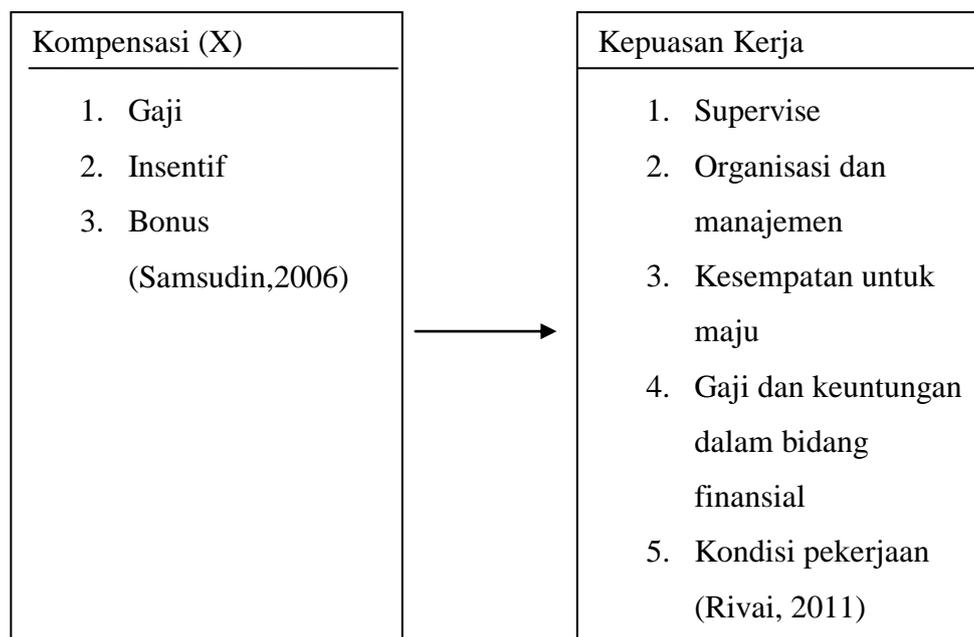
Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening maka perlu dijelaskan bahwa mengapa variabel itu dilibatkan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas.maka Berikut ini adalah kerangka pikir yang disimpulkan oleh penulis sebagai gambaran Pengaruh Kompensasi

terhadap Kepuasan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng.

Bagan 1

Kerangka pikir



D. Definisi Operasional

Tujuan dari pengambilan konsep adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya tumpang tindih atas variabel yang menjadi subjek penelitian kompensasi

1. Gaji: adalah bentuk tanda jasa yang diterima pegawai honorer dinas perhubungan dari atasannya sebagai salah satu penghargaan dari kinerja pegawai honorer

2. Insentif : adalah pembayaran secara langsung yang diberikan kepada para pegawai honorer sesuai dengan hasil kinerja dengan maksud sebagai pembagian keuntungan bagi para pegawai dalam peningkatan produktivitas kinerja.
3. Bonus : adalah pemberian upah yang diberikan kepada pegawai honorer sebagai bentuk insentif dari atasan untuk para pegawai atas kinerjanya. bonus dapat berupa tunai ataupun paket liburan
4. Pujian: merupakan sebagai salah bentuk penghargaan yang non materil yang diberikan kepada para pegawai. sehingga para pegawai termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.
5. Supervise : adalah bentuk perhatian dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga pegawai merasa bahwa dirinya termasuk bagian yang penting dalam instansi pemerintah
6. Organisasi dan manajemen sangat penting dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan karena manajemen yang baik dapat memberikan situasi dan kondisi pekerjaan yang baik sehingga para pegawai tidak kaku dalam menjalankan tugasnya
7. Kesempatan untuk maju adalah adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja dan peningkatan pengetahuan dalam menjalankan tugas sehingga para pegawai merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya
8. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial adalah upah yang diberikan kepada para pegawai dari hasil kerjanya sebagai insentif kinerja pegawai

9. Kondisi pekerjaan dikantor dinas perhubungan kabupaten Bantaeng adalah tersedianya sarana dan prasarana sebagai kelengkapan untuk bekerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah ada dijelaskan sebelumnya, sehingga penulis merumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H_a : Pemnberian kompensasi berpengaruh terhdap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”

H_o : Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng”

$$H_0 : 0 = 0_0$$

$$H_1 : 0 > 0_0$$

$$H_1 : 0 < 0_0$$

$$H_1 : 0 \neq 0_0$$

Apabila hipotesis nol (H_0) diterima maka hipotesis alternative (H_a) ditolak. Demikian pula sebaliknya jika hipotesis alternative (H_a) diterima maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini memiliki waktu pelaksanaan mulai pada tanggal 18 Agustus sampai 18 oktober 2018. Kegiatan penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng .Alasan memilih lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kesesuai topik dengan objek yang akan diteliti sehingga diperoleh data-data yang diperlukan.

B. Jenis penelitian dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif . yaitu penilitan yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data. Adapun analisis data yang digunakan adalah dengan uji korelasi yang digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel X yakni pengaruh kompensasi terhadap variabel Y yakni kepuasan kerja pegawai honorer.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik *non probability sampling*. Pada *non probability sampling*, penarikan sampel tidak penuh dilakukan dengan menggunakan hukum probabilitas, yang artinya bahwa tidak semua unit dalam populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian (Siregar,2015).

Penelitian ini menggunakan penentuan sampel metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2013).

Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yakni 63 orang (responden) yang terdiri dari 63 orang pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng. berarti total responden berjumlah 63 Orang. Melihat jumlah responden yang relatif kecil maka peneliti berupaya membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling*. Cara ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil

menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan keseluruhan populasi.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data (peneliti) dari objek penelitian yang dilakukan, Pasolong (2013:70). Jadi data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuisisioner yang bersumber pada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Pasolong (2013:70). Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literature, artikel, jurnal, serta situs diinternet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang bersifat akurat adalah dengan membagikan kuesioner. Maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Dengan skala pengukuran maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. dalam penelitian ini skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang responden ditentang masalah yang menjadi variabel penelitian,

yang terdiri atas variabel X dan Y ada lima pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 5
2. Jawaban Sesuai (S) : 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : 3
4. Jawaban tidak Sesuai (TK) : 2
5. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, yakni peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari pada lokasi penelitian dikantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Peneliti juga melakukan observasi terstruktur dalam penelitian ini, yakni observasi yang dilakukan dirancang secara sistematis terkait hal yang akan diamati, serta waktu dan tempat melakukan observasi tersebut. Observasi terstruktur dilakukan karena peneliti sudah mengetahui variabel-variabel yang akan diamati, yaitu variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Peneliti melakukan observasi terstruktur dengan menggunakan instrument penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

b. Kuesioner

Guna mempermudah proses penelitiandan pengumpulan data maka peneliti terlebih dahulu membuat instrument penelitian dalam bentuk kisi-kisi

instrument penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. penelitian ini bermaksud meneliti tentang “pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng”, oleh karena itu ada 2 (dua) instrument yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (1) Instrumen untuk mengukur variabel kompensasi; dan (2) Instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Instrument penelitian yang dibuat oleh peneliti, makna teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup yang akan digunakan dalam penelitian ini guna membantu responden dikantor dinas perhubungan untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat, sekaligus juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul nantinya.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, yakni responden tinggal membubuhkan tanda *checklist* pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kompensasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kepuasan kerja (variabel Y). kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada responden yang berada dikantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Kuesioner dilengkapi dengan Skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan Rumus

Y = Variabel kepuasan kerja

X = Variabel kompensasi

a = konstanta

b = Koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 21*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

H. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*), dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel kompensasi dan kepuasan kerja dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 21*. Didasarkan bahwa responden penelitian ini adalah sampel dari keseluruhan populasi (sampel jenuh) sebanyak 63 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (terlampir). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian dengan teknik Belah Dua (*Split Half*) dari Spearman Brown. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 21*. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} dengan nilai 0,6. Jika $r_{alpha} \geq 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang berkaitan dengan fokus penelitian sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data. Sebelum mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasan, maka terlebih dahulu peneliti akan menguraikan secara singkat tentang gambaran umum kantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng, yang menjadi tempat atau lokasi penelitian.

A. Dekripsi Obyek Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian meliputi gambaran umum daerah Kabupaten Bantaeng dan gambaran umum obyek penelitian yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan Masyarakat. Gambaran umum kabupaten Bantaeng dan gambaran umum Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Kabupaten Bantaeng secara geografis terletak \pm 120 km arah selatan Makassar. Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan dengan posisi $5^{\circ}21'13''$ - $5^{\circ}35'26''$ Lintang Selatan dan $119^{\circ}51'42''$ - $120^{\circ}05'27''$ Bujur Timur.

Kabupaten Bantaeng yang terletak disebelah selatan berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Kabupaten Bantaeng dan Bulukumba

Sebelah Timur: kabupaten Bulukumba

Sebelah Selatan : Laut Flores

Sebelah Bara: Kabupaten Jeneponto

Luas wilayah daratannya 395,83 km² dan panjang pantai 21,5 km bentang lurus arah timur-barat wilayah kabupaten bantaeng 20 m x 7,2 km² atau 144 km² luas wilayah laut. Luas wilayah daratan + laut seluruhnya 539,83 km².

Luas dan wilayah Kabupaten Bantaeng terbentang mulai dari tepi laut flores hingga ke pegunungan sekitar gunung lombo battang yang ketinggiannya dari laut bervariasi antara nol sampai 25 M sampai dengan ketinggian lebih dari 1000 M dari permukaan laut. Letak ketinggian antara 100-500 m dari permukaan laut mendominasi luas wilayah yakni 29,6% dari luas keseluruhan wilayah Kabupaten Bantaeng. Sedangkan luas yang terkecil adalah wilayah dengan ketinggian 0-25m dari permukaan laut yang hanya 10,3% dari luas keseluruhan wilayah.

Dengan letak geografi yang strategis, Kabupaten Bantaeng lebih tepat disebut Kabupaten “Tiga Dimensi” karena memiliki kondisi alam yang terdiri dari bukit pegunungan, lembah daratan dan pesisir pantai. Perubahan iklim di daerah ini terjadi 2 kali setiap tahunnya yang lebih dikenal dengan musim barat(musim hujan) yang terjadi antara bulan oktober hingga maret dan musim timur (musim kemarau) terjadi antara bulan april sampai September.

a. Gambaran umum dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng

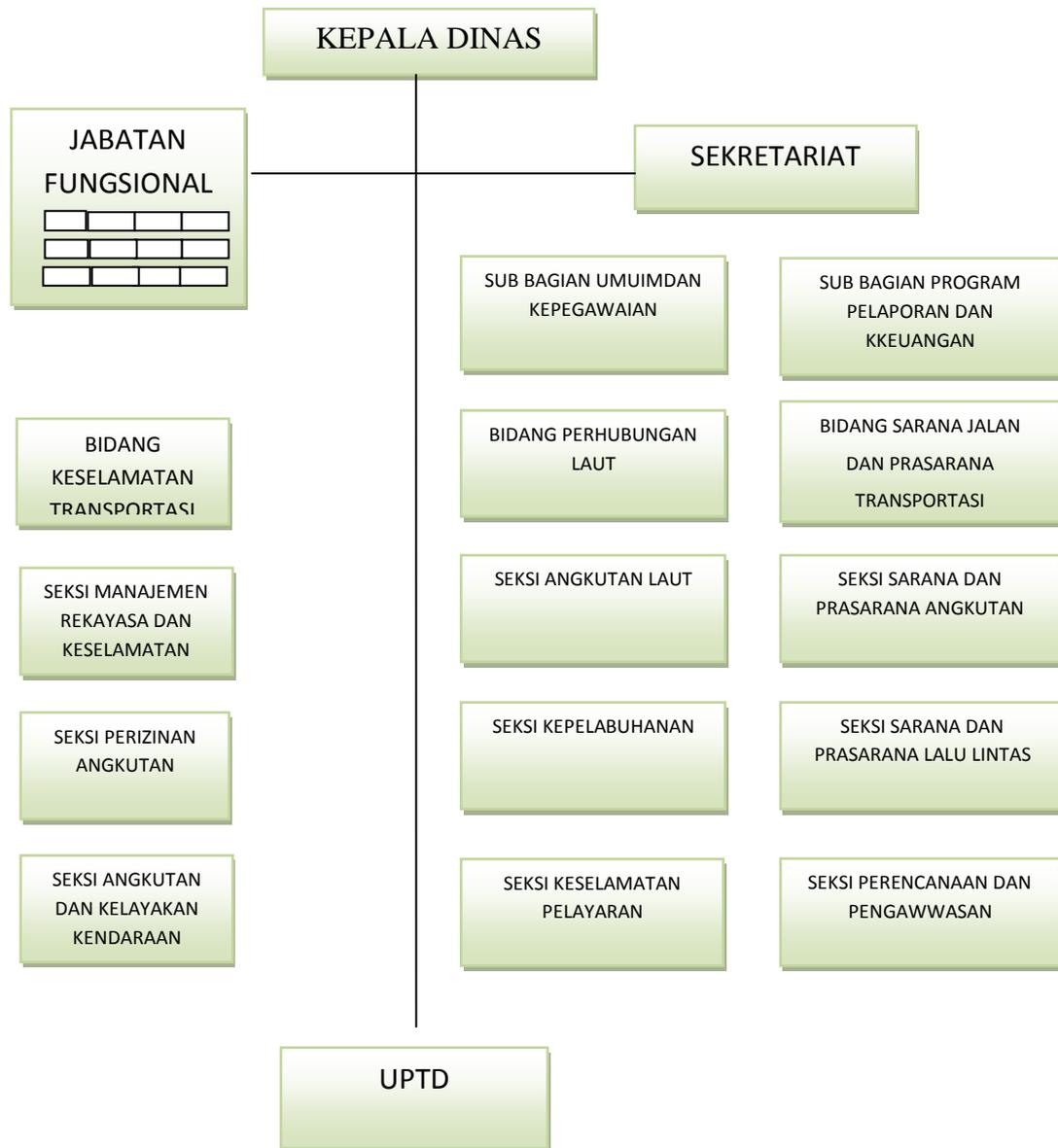
Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng setelah mengalami perubahan susunan organisasi dan tata kerja dan terakhir berdasarkan peraturan daerah (perda) Kabupaten Bantaeng no. 64 tahun 2016 Tentang Pembentukan Kedudukan. Tugas pokok dan fungsi dinas-dinas Daerah Kabupaten Bantaeng.

- 1) Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perhubungan serta tugas pembantuan yang menjadi kewenangan Kabupaten Bantaeng.
- 2) Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi
 - a. perumusan kebijakan bidang perhubungan
 - b. pelaksanaan kebijakan bidang perhubungan
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perhubungan
 - d. pelaksanaan administrasi dinas bidang perhubungan dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi Dan Misi

- a. visi : “Terwujudnya pelayanan Transportasi yang handal, kreatif dan professional Di Kabupaten Bantaeng”.
- b. Misi :
 1. Penguatan kelembagaan dan peningkatan Sumber Daya Aparatur.
 2. Meningkatkan Pelayanan dan Pengembangan System Pengelolaan Transportasi.
 3. Menciptakan Sistem pelayanan Transportasi Angkutan Pedesaan Guna mendukung kegiatan ekonomi Masyarakat kawasan-kawasan Produksi

3. STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANTAENG



Gambar : Bagan Struktur Organisasi Kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui mengenai tingkatan-tingkatan pada setiap posisi yang ada dilingkup Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten

Bantaeng. Pada posisi paling atas ditempati oleh seorang Kepala Dinas Eselon IV-b, kemudian seorang Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng Eselon IV-b yang membawahi tiga kepala sub bagian dalam kesekretariatan kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng adapun seksi secara struktural dengan jumlah keseluruhan sebanyak 9 (Sembilan). Secara tidak langsung, bagan tersebut menunjukkan sumber daya manusia pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sehingga jelas suatu tugas atau pekerjaan akan diberikan kepada siapa dan bertanggung jawab kepada siapa.

Adapun struktur organisasi dapat menunjukkan bagaimana organisasi tersebut dijalankan secara teratur. Hal ini juga dapat berpengaruh positif terhadap sumber Daya Manusia sehingga baik dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun tindak lanjut dapat terlaksana dengan baik dan teratur tanpa terjadi kesewenang-wenangan. Berikut ini tugas dan fungsi para penyelenggara pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.

- a. Tugas Pokok Kepala Dinas dalam struktur Organisasi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.
 1. Dinas perhubungan dan infokom dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin dinas dalam menyelenggarakan pembinaan perhubungan Darat. Laut dan infokom sesuai dengan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan Bupati.
 2. Dalam Menyelenggarakan Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). kelp dinas mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan pelaksanaan dan perumusan kebijaksanaan teknis dibidang perhubungan darat, laut dan infokom
 - b. Penyelenggaraan perizinan, pembinaan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang perhubungan
 - c. Pembinaan terhadap unit pelaksana Teknis Dinas dan Cabang Dinas di Lingkup Dinas Perhubungan
 - d. Penyelenggaraan administrasi Umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan peralatan rumah tangga Dinas
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- b. Tugas Pokok Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Tugas pokok secretarial meliputi:

1. Memberikan pelayanan teknis Administrasi Umum, Kepegawaian, Keuangan, perlengkapan, pembinaan Organisasi dan tatalaksana hubungan masyarakat, protocol serta perumusan perencanaan program, evaluasi dan pelaporan.

Tugas pokok Sub Bagian Umum dan kepegawaian ;

2. Memberikan pelayan administrasi dan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, rumah tangga, perlengkapan, hubungan masyarakat, surat menyurat, protocol dan melaksanakan tata usaha kepegawaian;

Tugas pokok Sub Bagian Program dan Pelaporan ;

3. Menyusun program / rencana kerja, melakukan evaluasi kerja, menyusun laporan kinerja dibidang perhubungan dan infokom.

Tugas pokok Sub Bagian Keuangan

4. Menyusun rencana anggaran, dokumen anggaran satuan kerja serta melaksanakan administrasi, keuangan, membuat laporan keuangan.

B. Pengumpulan Data

Pada Bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 63 orang pegawai honorer sebagai responden utama. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas responden dan dan distribusi jawaban pegawai honorer terhadap pernyataan yang yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

1. Deskripsi Data identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi respondennya adalah pegawai Honorer kantor Dinas Perhubungan Bantaeng di Kab.Bantaeng.

a. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin laki-laki dan perempuan responden yang merupakan pegawai honorer kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng jumlahnya hampir seimbang, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki- Laki	34	54
2	Perempuan	29	46
Jumlah		63	100

Sumber: Data primer dan Data sekunder 2018

Dari data pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pegawai laki-laki yang menjadi responden adalah 34 orang (54%) dan pegawai wanitanya sebanyak 29 orang (46%).

1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini, pegawai yang menjadi responden berada pada tingkat umur yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2: Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17-22 Tahun	45	71
2	23-28 Tahun	10	16
3	29-34 Tahun	5	8
4	>35	3	5
Jumlah		63	100

Sumber: Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel di atas, pegawai yang paling banyak adalah pegawai yang berada pada kelompok umur 17-22 tahun yaitu sebanyak 45 orang (71%), kemudian kelompok umur 23-28 tahun yaitu sebanyak 10 orang (16%) dan kelompok umur 29-34 yaitu sebanyak 5 orang (8%) dan diatas 35 tahun yang berjumlah 3 orang (5 %).

5. Identitas Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	50	79
2	Diploma	3	5
3	Sarjana	10	16
4	Pasca Sarjana	-	0
Jumlah		63	100

Sumber: Data primer dan data sekunder 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat adalah 50 orang (79%), kemudian tingkat pendidikan sarjana adalah 16 orang (16%), dan dengan tingkat pendidikan Diploma adalah sebanyak 3 orang (5 %). Dari tabel tersebut kita dapat melihat bahwa tidak ada pegawai dengan tingkat pendidikan pasca sarjana yang menjadi responden dalam penelitian ini.

C. Analisis Data

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dilaksanakan sejak tanggal 18 Agustus 2018- 18 Oktober 2018. Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang pegawai Honorer dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat bersifat financial dan non finansial yang diterima oleh para pegawai honorer sebagai imbalan atau jasa yang diberikan . sejalan dengan Dessler (2009) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan

pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

a. Gaji

Gaji merupakan suatu pemberian atau pembayaran secara financial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi kerja untuk para Pegawai honorer . untuk mengetahui indikator Gaji diukur melalui sub indikator dalam 5 pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap sub indikator Gaji dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.4 sampai 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Pegawai menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	25	39.7	125
Sesuai (S)	28	44.4	112
Ragu-Ragu (RR)	6	9.5	18
Tidak Sesuai (TS)	4	6.3	8
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	263

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 44,4% dan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3%.

Adapun skor perolehan sebesar 263. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga diperoleh skor ideal yakni sebagai berikut:

Skor ideal = jumlah responden x item pernyataan

$$= 63 \times 5 = 315$$

$$= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 =$$

Skor ideal

$$= \frac{263}{315} \times 100 = 83,49$$

Berdasarkan hasil perolehan skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 83,49 termasuk kategori sangat baik. Karena penerimaan gaji dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng sudah sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sehingga tingkat kepuasan pegawai tercapai.

Tabel 4.5 Tanggapan pegawai penerima merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	26	41.3	130
Sesuai (S)	28	44.4	112
Ragu-Ragu (RR)	7	11.1	21
Tidak Sesuai (TS)	2	3.2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	267

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai penerima merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 44,4% dan jawaban yang terendah adalah jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3.2%.

Adapun skor perolehan sebesar 267. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga diperoleh skor ideal yakni sebagai berikut:

Skor ideal = jumlah responden x item pernyataan

$$= 63 \times 5 = 315$$

$$= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 =$$

Skor ideal

$$= \frac{267}{315} \times 100 = 84,76\%$$

Berdasarkan hasil perolehan skor diatas. Sehingga diperoleh skor ideal sebesar 84,76% dan termasuk kategori sangat baik. Karena tingkat kepuasan pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng dalam hal penerimaan gaji atau upah mereka merasa puas. Sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat.

Tabel 4.6 Tanggapan gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerjanya

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	17	27,0	85
Sesuai (S)	39	61,9	156
Ragu-Ragu (RR)	5	7,9	15
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	260

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerjanya, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 39 responden atau sebesar 61,9% dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 2 atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 267. dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{267}{315} \times 100 = 84,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perolehan diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 84,76% dan termasuk kategori sangat baik. Karena dalam hal penerimaan gaji pegawai honorerr sudah sesuai dengan hasil kinerjanya sehingga tidak ada yang merasa iri terhadap sesama pegawai honorer.

Tabel 4.7 indikator Gaji

Item Pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah Skor
Item 1	39,7	44,4	9,5	6,3	-	83,49
Item 2	41,3	44,4	11,1	3,2	-	84,76
Item 3	27,0	61,9	7,9	3,2	-	82,53
Rata-rata %	33,34	55,22	8,54	3.18	0	250.78

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Gaji dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 55,22% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3,18% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indicator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{250,78}{3} = 83,59$$

Jumlah item 3

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indicator Gaji pada variabel (x) yaitu sebesar 83,59. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka pemberian Gaji telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa dalam pemberian gaji dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng sesuai dengan bidang apa yang ditempatinya dan ini sudah termasuk sangat baik karena pegawai merasa puas dengan pembagian gajinya karena sudah dengan sesuai prosedur kantor yang telah ditetapkan.

Tabel 4.8 daftar gaji Pegawai honorer kantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng

No	Jenis Pengawasan	Nominal Gaji
01	Pengawasan sarana Lapangan	Rp. 300.000 / bulan
02	Pengawasan sarana kantor	Rp. 500.000 / bulan

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

2. Insentif

Tabel 4.9 Tanggapan pegawai menerima insentif sesuai dengan hasil prestasi kerja

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	19	30,2	95
Sesuai (S)	37	58,7	148
Ragu-Ragu (RR)	5	7,9	15
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	262

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan pegawai menerima insentif sesuai dengan hasil prestasi kerja, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 37

responden atau sebesar 58,7% dan jawaban terendah adalah tidak setuju (TS) dengan memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 262. dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{262}{315} \times 100 = 83,17\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perolehan diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 83,17% dan termasuk kategori sangat baik. Karena penerimaan insentif pegawai honorer sesuai dengan hasil prestasi kerjanya para pegawai honorer. Sehingga tidak ada yang merasa terdekskriminasi.

Tabel 4.10 Tanggapan insentif yang diterima pegawai honorer berupa tunai dan non tunai

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	24	38,1	120
Sesuai (S)	31	49,2	124
Ragu-Ragu(RR)	5	7,9	15
Tidak Sesuai (TS)	3	4,8	6
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	265

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pernyataan insentif yang diterima pegawai honorer berupa tunai, didominasi dengan jawaban setuju (S) dengan memperoleh tanggapan sebanyak

31 responden atau sebesar 49,2% dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden atau sebesar 4,8 %.

Adapun skor perolehan sebesar 265. dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{265}{315} \times 100 = 84,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perolehan diatas. Sehingga dapat diperoleh diperoleh skor ideal sebesar 84,12% dan termasuk kategori sangat baik. Karena insentif yang diterima pegawai honorer berupa tunai dan adapun non tunai sehingga para pegawai honorer tidak merasa terbebani dalam hal penerimaan insentif.

Tabel 4.11 Tanggapan insentif yang diberikan pegawai honorer sesuai dengan kinerjanya

Item pertanyaan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	17	27,0	85
Sesuai (S)	35	55,6	140
Ragu-Ragu(RR)	6	9,5	18
Tidak sesuai (TS)	5	7,9	10
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	253

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pernyataan insentif yang diberikan pegawai honorer sesuai dengan kinerjanya, didominasi dengan jawaban setuju (S) dengan memperoleh tanggapan

sebanyak 35 responden atau sebesar 55,6% dan jawaban terendah tidak setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 5 responden atau sebesar 7,9%.

Adapun skor perolehan sebesar 253. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{253}{315} \times 100 = 80,31\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil skor perolehan diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 80,31% dan termasuk kategori baik. Karena insentif yang diberikan kepada pegawai honorer sudah sesuai dengan hasil kerjanya masing-masing sehingga para pegawai merasa tidak ada pembedaan antarpegawai yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 4.12 indikator Insentif

Item pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah Skor
Item 1	30,2	58,7	7,9	3,2	-	83,17
Item 2	38,1	49,2	7,9	4,8	-	84,12
Item 3	27,0	7,9	9,5	7,9	-	80,31
Rata-Rata	30,8	26,02	6,98	4,14	0	247,6

Sumber: Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator insentif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 30,8% responden memberikan penilaian sangat setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 4,14% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{247,6}{3} = 82,53$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator insentif pada variabel (x) yaitu sebesar 82,53. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka pemberian insentif telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa masyarakat melakukan pemberian insentif secara baik kepada para pegawai dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng. Sehingga insentif yang diberikan kepada pegawai itu dapat membantu kebutuhan pokok para pegawai secara tidak langsung para pegawai merasa sangat terbantu dengan adanya pemberian insentif.

Tabel 4.13 daftar insentif pegawai honorer kntor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng

No	Jenis insentif	Jenis Barang
01	Berbentuk tunai	Uang
02	Berbentuk prestasi	Non tunai

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

3. Bonus

Tabel 4.14Tanggapan prestasi kerja pegawai dihargai dengan bonus tahunan

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Setuju (SS)	25	39,7	125
Setuju (S)	31	49,2	124
Ragu-Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Setuju (TS)	3	4,8	6
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	267

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden dengan pernyataan prestasi kerja pegawai dihargai dengan bonus tahunan, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 31 responden

atau sebesar 49,2%, jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 3 responden atau sebesar 4,8%.

Adapun skor perolehan sebesar 267. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{267}{315} \times 100 = 84,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 84,76% dan termasuk kategori sangat baik. Karena prestasi pegawai honorer sudah dihargai dengan pemberian bonus tahunan. Sehingga tingkat kepuasan pegawai meningkat dan kinerjanya juga ikut meningkat dengan dihargainya hasil kerja mereka.

Tabel 4.15 Tanggapan walaupun hasil kerja melebihi target, perusahaan memberikan bonus

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	22	34,9	110
Sesuai (S)	34	54,0	136
Ragu-Ragu (RR)	7	11,1	21
Tidak Sesuai (TS)	-	-	0
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	267

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan walaupun hasil kerja melebihi target,perusahaan memberikan bonus, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 34 responden atau sebesar 54,0%. Jawaban paling terendah adalah jawaban ragu-ragu dengan memperoleh sebanyak 7 responden atau sebesar 11,1%.

Adapun skor perolehan sebesar 267. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{267}{315} \times 100 = 84,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 84,76% dan termasuk kategori sangat baik. Karena atasan tetap memberikan bonus kepada pegawainya walaupun hasil kerja melebihi target atasan tetap memberikan bonus tahunan pada para pegawai dan tidak membedakan.

Tabel 4.16 Tanggapan bonus yang diberikan sudah memuaskan

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	19	30,2	95
Sesuai (S)	36	57,1	144
Ragu-Ragu (RR)	5	7,9	15
Tidak Sesuai (TS)	3	4,8	6
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	260

Sumber : Data primer dan data sekunder

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari pernyataan bonus yang diberikan sudah memuaskan, didominasi dengan jawaban setuju (S) dengan memperoleh sebanyak 36 responden atau sebesar 57,1%. Jawaban paling terendah adalah tidak setuju (TS) dengan memperoleh sebanyak 3 responden atau sebesar 4,8%.

Adapun skor perolehan sebesar 260. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{260}{315} \times 100 = 82,53\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 82,53% dan termasuk kategori sangat baik. Karena bonus yang diberikan kepada pegawai sangat memuaskan untuk para pegawai. sehingga kebutuhan pokok mereka terpenuhi dengan adanya pemberian bonus tahunan.

Tabel 4.17 indikator Bonus

Item pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah Skor
Item 1	39,7	44,2	6,3	4,8	-	84,76
Item 2	34,9	54,0	11,1	-	-	84,76
Item 3	30,2	57,1	7,9	4,8	-	82,53
Rata-Rata	36,52	52,32	7,6	2,56	-	252,05

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator insentif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 52,32% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 2,56% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{252,05}{3} = 84$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator bonus pada variabel (x) yaitu sebesar 84. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka pemberian bonus telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa Atasan dalam memberikan bonus kepada para pegawai dalam bentuk pemberian THR dan pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara baik.karena menurut para pegawaibonus yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan dengan harapan pegawai

Tabel 4.18 Data Bonus Pegawai Honoror

No	Jenis Bonus	Bentuk penghargaan
01	Bonus Tahunan	THR(Tunjangan Hari raya)
02	Bonus prestasi	Penempatan kerja

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator variabel Kompensasi dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19 tanggapan responden tentang Kompensasi (X)

Pert any aan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P 1	25	39,7	28	44,4	6	9,5	4	6,3	-	-	285
P 2	26	41,3	28	44,4	7	11,1	2	3,2	-	-	271
P 3	17	27,0	39	61,9	5	7,9	2	3,2	-	-	270
P 4	22	34,9	35	55,6	5	7,9	1	1,6	1	1,6	243
P 5	15	23,8	44	69,8	4	6,3	-	-	-	-	235
P 6	19	30,2	37	58,7	5	7,9	2	3,2	-	-	247
P 7	24	38,1	31	49,2	5	7,9	3	4,8	-	-	248
P 8	17	27,0	35	55,6	6	9,5	5	7,9	-	-	261
P 9	15	23,8	44	69,8	3	4,8	1	1,6	-	-	255

P 10	22	34,9	36	57,1	3	4,8	2	3,2	-	-	240
P 11	25	39,7	31	49,2	4	6,3	3	4,8	-	-	253
P 12	-	-	22	34,9	34	54,0	7	11,1	-	-	247
P 13	19	30,2	36	57,1	5	7,9	3	4,8	-	-	236
P 14	22	34,9	39	61,9	2	3,2	-	-	-	-	244
P 15	27	42,9	28	44,4	6	9,5	2	3,2	-	-	251
Total Skor											3.786
Rata-Rata											252,4

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

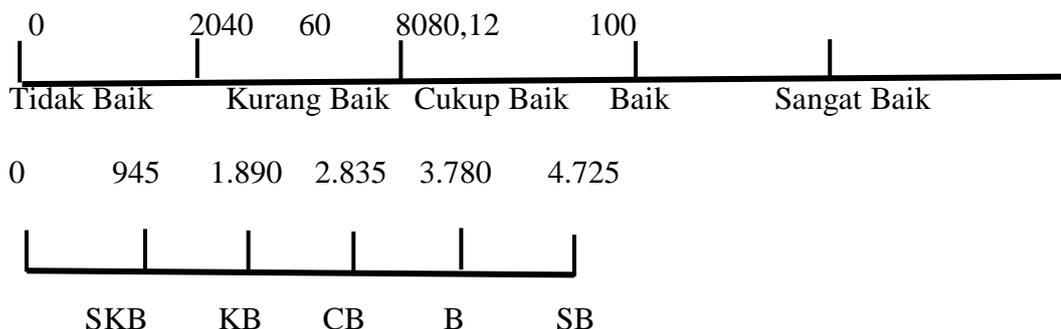
Pada tabel 4.19 di atas, tanggapan responden tentang Kompensasi dengan total skor 3.786 atau dengan rata-rata skor 252,4 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Kompensasi (X) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\
 &= 5 \times 63 \times 15 \\
 &= 4.725
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian Kompensasi dikantor Dinas perhubungan kabupaten bantaeng, diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 3,786. Maka tanggapan dari 63 responden terhadap kompensasi dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng, kota bantaeng yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{3,786}{4.725} \times 100\% = 80,12\%$$

Dari hasil penilaian kompensasi 80,12% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= 1 × 63 × 15 = 945
Kurang Baik (KB)	= 2	= 2 × 63 × 15 = 1.890
Cukup Baik (CB)	= 3	= 3 × 63 × 15 = 2,835
Baik (B)	= 4	= 4 × 63 × 15 = 3.780
Sangat Baik (SB)	= 5	= 5 × 63 × 15 = 4,725

Berdasarkan hasil penelitian di kantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng sebesar 80,12% yang menunjukkan bahwa penggunaan kompensasi pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sehingga dalam penggunaannya sudah mampu dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam hal ini kepuasan kerja pegawai honorer. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, masih terdapat hal yang menjadi kekurangan dalam pemberian kompensasi itu sendiri yakni pemberian kompensasi tidak dapat menyentuh seluruh kalangan pegawai, sehingga keterbatasan itulah yang kerap menjadi alasan sebagian pegawai tidak memperoleh informasi terkait dengan kualitas kerja.

2. Kepuasan kerja

Menurut Keith Davis (1985) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Karena kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan senang yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Setelah keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis data tentang variabel Kepuasan Kerja. Adapun sub Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Suvervise

Suvervise merupakan perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga pegawai akan merasa Kepuasan kerja. Untuk mengetahui indikator Kepuasan Kerja diukur melalui sub indikator dalam lima pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap sub indikator pengetahuan dan keahlian dasar diukur dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.20 sampai 4.23 sebagai berikut.

Tabel 4.20 Tanggapan perhatian dan hubungan baik dapat menjamin kepuasan pegawai

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	22	34,9	110
Sesuai (S)	31	49,2	124
Ragu-Ragu (RR)	6	9,5	18
Tidak Sesuai (TS)	4	6,3	8
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	260

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan perhatian dan hubungan baik dapat menjamin kepuasan pegawai, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 31 responden atau sebesar 49,2% dan jawaban terendah adalah tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3%.

Adapun skor perolehan sebesar 260. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{260}{315} \times 100 = 82,53\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 82,53% dan termasuk kategori sangat baik. Karena perhatian yang baik dari atasan kepada pegawai honorernya sudah baik sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan secara baik.

Tabel 4.21 Tanggapan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan 2 arah (sling menghargai dan menghormati)

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	18	34,9	90
Sesuai (S)	37	49,2	148
Ragu-Ragu (RR)	6	9,5	18
Tidak Sesuai(TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	260

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan 2 arah

(saling menghargai dan menghormati) , didominasi dengan jawaban Setuju (S) dengan memperoleh sebanyak 37 responden atau sebesar 49,2% dan jawaban terendah adalah jawaban tidak setuju (TS) dengan memperoleh 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 260. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan} \times 100}{\text{Skor ideal}} \\
 &= \frac{260}{315} \times 100 = 82,53\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 82,53% dan termasuk kategori sangat baik. Karena komunikasi atasan berjalan secara dua arah yaitu saling menghargai dan menghormati satu sama lain sehingga tidak timbul rasa kesal terhadap atasan dan sesama pegawai.

Tabel 4.22 Tanggapan hubungan yang baik berpengaruh kepada pegawai honorer

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	13	20,6	65
Sesuai (S)	44	69,8	176
Ragu-Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	257

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan hubungan yang baik berpengaruh kepada pegawai honorer, didominasi dengan jawaban setuju (S) dengan memperoleh sebanyak 44 responden atau sebesar 69,8 % dan jawaban terendah adalah jawaban tidak setuju (TS) dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2 %.

Adapun skor perolehan sebesar 267. dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{257}{315} \times 100 = 81,58\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 81,58% dan termasuk kategori sangat baik. Karena hubungan yang baik dalam suatu perusahaan sangat penting karena kita dapat menjalankan kerja sama yang baik bila hubungan atau komunikasi secara baik antar satu dengan yang lainnya.

Tabel 4.23 indikator Supervise

Item pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah skor
Item 1	34,9	49,2	9,5	6,3	-	82,53
Item 2	28,6	58,7	9,5	3,5	-	82,53
Item 3	20,6	69,8	6,3	3,2	-	81,58
Rata-Rata	25,06	63,48	8,22	3,24	-	246,64

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator insentif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 63,48% responden

memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 3,24% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indicator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{246,64}{3} = 82$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator supervise pada variabel (y) yaitu sebesar 82. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka penerapan supervise telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa masyarakat melakukan menerapkan supervise secara baik kepada para pegawai dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng. Sehingga supervise yang diterapkan kepada pegawai itu dapat membantu para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Bentuk supervise yang diberikan adalah bentuk perhatiandari atasan terhadap pegawai

2. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Untuk mengetahui indikator organisasi dan manajemen diukur melalui sub indikator dalam lima pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap indikator organisasi dan manajemen diukur dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.24 sampai 4.27 sebagai berikut.

Tabel 4.24 Tanggapan adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja pegawai honorer.

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	19	30,2	95
Sesuai (S)	30	47,6	120
Ragu-Ragu (RR)	8	12,7	24
Tidak Sesuai (TS)	6	9,5	12
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	251

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja pegawai honorer, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 30 responden atau sebesar 47,6% dan jawaban terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 6 responden atau sebesar 9,5%.

Adapun skor perolehan sebesar 251. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan} \times 100}{\text{Skor ideal}} \\
 &= \frac{251}{315} \times 100 = 79,68\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 79,68% dan termasuk kategori baik. Karena adanya manajemen dalam bekerja dapat menunjang kepuasan kerja pegawai honorer dalam bidangnya masing-masing.

Tabel 4.25 Tanggapan organisasi dan manajemen berpengaruh dalam situasi kerja

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	20	31,7	100
Sesuai (S)	35	55,6	140
Ragu-Ragu (RR)	2	3,2	6
Tidak Sesuai (TS)	6	9,5	12
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	258

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari pernyataan organisasi dan manajemen berpengaruh dalam situasi kerja, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 35 responden atau sebesar 55,6%. Jawaban paling terendah adalah jawaban ragu-Ragu dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 258. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{258}{315} \times 100 = 81,90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 81,90% dan termasuk kategori sangat baik. Karena organisasi dan manajemen sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.26Tanggapan organisasi penting dalam suatu instansi

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	14	22,2	70
Sesuai (S)	39	61,9	156
Ragu-Ragu (RR)	8	12,7	24
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	254

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan organisasi penting dalam suatu instansi, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 39 responden atau sebesar 61,9%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 254. Dengan kor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{254}{315} \times 100 = 80,63\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 80,63% dan termasuk kategori baik. Karena organisasisangat penting dalam suatu instansi karena dengan organisasi pegawai dapat menjumpai banyak pengalaman dan akan menjadi bekal untuk para pegawai.

Tabel 4.27 indikator Organisasi dan Manajemen

Pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah skor
Item 1	30,2	47,6	12,7	9,5	-	76,68
Item 2	31,7	55,6	3,2	9,5	-	81,70
Item 3	22,2	61,9	12,7	3,2	-	80,63
Rata- Rata	28,56	57,46	8,24	11,48	-	239,01

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Organisasi dan manajemen dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 57,46% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 8,24% responden memberikan penilaian Ragu-ragu.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{239,01}{3} = 80$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator bonus pada variabel (x) yaitu sebesar 80. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka penerapan organisasi dan manajemen dikantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa Atasan melaksanakan penerapan organisasi dan manajemen secara baik kepada para pegawai dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng. Sehingga organisasi dan manajemen yang diterapkan kepada pegawai itu dapat membantu para pegawai dalam hal menjalankan

tugasnya. karena dalam suatu instansi sangat penting untuk memberikan wadah organisasi dan penerapan manajemen sehingga para pegawai tidak ada lagi yang tidak mengetahui apa yang menjadi tugasnya karena sudah diberi wadah agar lebih bisa mendapatkan ilmu dan pengalaman dan dalam penerapan manajemen juga sudah bagus karena dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan planning yang sudah ditetapkan. bentuk perhatiannya adalah memberikan wadah kepada para pegawai dalam mengembangkan pengetahuan.

3. Kesempatan Untuk Maju

Kesempata untuk maju adalah adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja dan peningkatan pengetahuan dalam menjalankan tugas sehingga pegawai merasa puas dengan kerjanya. Untuk mengetahui indikator Kesempatan untuk maju dapat diukur melalui sub indikator dalam lima pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap indikator kesempatan untuk maju diukur dan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.28 sampai 4.31 sebagai berikut.

Tabel 4.28 Tanggapan instansi pemerintah memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada pegawai.

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	26	41,3	130
Sesuai (S)	27	42,9	108
Ragu-Ragu (RR)	6	9,5	18
Tidak Sesuai (TS)	4	6,3	8
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	264

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada pegawai, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 27 responden atau sebesar 42,9%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3%.

Adapun skor perolehan sebesar 264. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{264}{315} \times 100 = 83,80\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 83,80% dan termasuk kategori sangat baik. Karena instansi pemerintah meberikan atau memberikan ruang kepada pegawai untuk mengembangkan kariernya masing-masing.

Tabel 4.29 Tanggapan instansi pemerintah menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	28	44,4	140
Sesuai (S)	29	46,0	116
Ragu-Ragu (RR)	6	9,5	18
Tidak Sesuai (TS)	-	-	0
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	274

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 29 responden atau sebesar 46,0%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 6 responden atau sebesar 9,5%.

Adapun skor perolehan sebesar 274. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan} \times 100}{\text{Skor ideal}} \\ &= \frac{274 \times 100}{315} = 86,98\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 86,98% dan termasuk kategori sangat baik. Karena atasan sudah menempatkan pegawainya sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga sasaran kerjanya sudah terbagi secara jelas.

Tabel 4.30 Tanggapan instansi pemerintah memberikan kesempatan bagi para pegawai honorer untuk mengikuti seminar

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	22	34,9	110
Sesuai (S)	31	49,2	124
Ragu –Ragu (RR)	6	9,5	18
Tidak Sesuai (TS)	4	6,3	8
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	260

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan kesempatan bagi para pegawai

honorar untuk mengikuti seminar, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 31 responden atau sebesar 49,2%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 4 responden atau sebesar 6,3%.

Adapun skor perolehan sebesar 260. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{260}{315} \times 100 = 82,53\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 82,53% dan termasuk kategori sangat baik. Karena instansi pemerintah memberikan ruang kepada pegawai honorernya untuk mengikuti seminar demi perkembangan pengetahuan para pegawai honorer.

Tabel 4.31 indikator kesempatan untuk maju

Item pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah skor
Item 1	41,3	42,9	9,5	6,3	-	83,80
Item 2	44,4	46,0	9,5	-	-	86,98
Item 3	34,9	49,2	9,5	6,3	--	82,53
Rata- Rata	35,4	55,34	8,24	3,16	-	253,31

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kesempatan untuk maju dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 55,34% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3,16% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indicator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{253,31}{3} = 84$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator bonus pada variabel (x) yaitu sebesar 84. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka penerapan kesempatan untuk maju telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa Atasan sudah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja sehingga kesempatan untuk maju dapat berjalan secara baik karena Atasan sangat bijak dalam mengontrol para pegawainya dan dalam pembagian tugasnya juga sudah jelas. Hal ini membuktikan bahwa kesempatan untuk maju memang sudah baik karena Atasan peka terhadap keadaan sehingga memberikan kesempatan kepada para pegawainya dan para pegawai juga merasa sangat terbantu dan tidak tertekan karena sudah jelas dalam manajemennya. Dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melanjutkan studi

4. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Gaji dan keuntungan dalam bidang financial adalah upah yang diberikan kepada pegawai sebagai insentif kinerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten Bantaeng. Untuk mengetahui indikator Kesempatan untuk maju dapat diukur melalui sub indikator dalam lima pernyataan. Untuk

mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap indikator kesempatan untuk maju diukur dan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.32 sampai 4.35 sebagai berikut.

Tabel 4.32 Tanggapan pegawai menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja pegawai

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	30	47,6	150
Sesuai (S)	25	39,7	100
Ragu-Ragu (RR)	8	12,7	24
Tidak Sesuai (TS)	-	-	0
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	274

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataanpegawai menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja pegawai, didominasi dengan jawaban sangat setuju dengan memperoleh sebanyak 30 responden atau sebesar 47,6%. Jawaban paling terendah adalah jawaban ragu-ragu dengan memperoleh sebanyak 8 responden atau sebesar12,7%.

Adapun skor perolehan sebesar 274. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{274}{315} \times 100 = 86,98\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 86,98% dan termasuk kategori sangat baik. Karena pegawai menerima

gaji sesuai dengan beban kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng.

Tabel 4.33 Tanggapan gaji yang diterima pegawai selama ini memadai

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Setsuai (SS)	8	12,7	40
Sesuai (S)	51	81,0	204
Ragu-Ragu (RR)	2	3,2	6
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah Total	63	100	254

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataangaji yang diterima pegawai selama ini memadai , didominasi dengan jawaban sangat setuju dengan memperoleh sebanyak 51 responden atau sebesar 81,0%. Jawaban paling terendah adalah jawaban ragu-ragu dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 254. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{254}{315} \times 100 = 80,63\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 80,63% dan termasuk kategori baik. Karena gaji yang diterima para pegawai sudah memadai dan mereka sudah merasa puas atas apa yang diterimanya.

Tabel 4.34 Tanggapan instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	18	28,6	90
Sesuai (S)	35	55,6	140
Ragu-Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Sesuai (TS)	6	9,5	12
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	254

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, didominasi dengan jawaban sangat setuju dengan memperoleh sebanyak 35 responden atau sebesar 55,6%. Jawaban paling terendah adalah jawaban ragu-ragu dengan memperoleh sebanyak 6 responden atau sebesar 9,5%.

Adapun skor perolehan sebesar 254. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\
 &= 63 \times 5 = 315 \\
 &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\
 &= \frac{254}{315} \times 100 = 80,63\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 80,63% dan termasuk kategori sangat baik. Karena instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.35 indikator gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Item Pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah skor
Item 1	47,6	39,7	12,7	-	-	86,98
Item 2	12,7	81,0	3,2	3,2	-	80,63
Item 3	28,6	55,6	6,3	9,5	-	80,63
Rata-Rata	30,48	56,84	8,24	4,44	-	248,24

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator gaji dan keuntungan dalam bidang finansial dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 56,84% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,44% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{248,24}{3} = 82,74$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator bonus pada variabel (x) yaitu sebesar 82,74. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka pemberian Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa Atasan melakukan pemberian gaji dan keuntungan finansial secara baik kepada para pegawai dikantor Dinas Perhubungan kabupaten Bantaeng. karena dalam pemberian gaji dan keuntungan dalam bidang financial ini diberikan secara adil

karena didasarkan pada tingkat keterampilan masing-masing Sehingga gaji dan keuntungan finansial yang diberikan kepada pegawai itu dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan para pegawai honorer maka akan terdapat kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa pemberian Gaji dalam bidang financial dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer.

5. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung untuk peningkatan kepuasan kerja pada pegawai honorer dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Untuk mengetahui indikator Kesempatan untuk maju dapat diukur melalui sub indikator dalam lima pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 63 responden terhadap indikator kesempatan untuk maju diukur dan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.36 sampai 4.39 sebagai berikut.

Tabel 4.36 Tanggapan pegawai puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh kantor

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	13	20,6	65
Sesuai (S)	44	69,8	176
Ragu –Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	257

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 44

responden atau sebesar 69,8%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 257. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{257}{315} \times 100 = 81,58\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 81,58% dan termasuk kategori sangat baik. Karena pegawai sudah merasa puas dengan jam kerja yang telah diterapkan.

Tabel 4.37 Tanggapan lingkungan tempat kerja sangat Nyaman

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	12	19,0	60
Sesuai (S)	45	71,4	180
Ragu –Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	256

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 45 responden atau sebesar 71,4%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 256. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor ideal} &= \text{jumlah responden} \times \text{item pernyataan} \\ &= 63 \times 5 = 315 \\ &= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100 \\ &= \frac{256}{315} \times 100 = 81,26\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 81,26% dan termasuk kategori sangat baik. Karena lingkungan kerja para pegawai itu sudah nyaman sehingga mereka dalam melaksanakan tugas sangat baik.

Tabel 4.38 Tanggapan sarana dikantor sudah tersedia dengan baik

Item pernyataan	Jumlah	Persentase %	Jumlah Skor
Sangat Sesuai (SS)	29	46,0	145
Sesuai (S)	28	44,4	112
Ragu –Ragu (RR)	4	6,3	12
Tidak Sesuai (TS)	2	3,2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	-	-	0
Jumlah total	63	100	273

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan rseponden dari pernyataan instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, didominasi dengan jawaban setuju dengan memperoleh sebanyak 29 responden atau sebesar 46,0%. Jawaban paling terendah adalah jawaban tidak setuju dengan memperoleh sebanyak 2 responden atau sebesar 3,2%.

Adapun skor perolehan sebesar 273. Dengan skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sehingga dapat diperloh skor ideal sebagai berikut:

Skor ideal = jumlah responden x item pernyataan

$$= 63 \times 5 = 315$$

$$= \frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100$$

$$= \frac{273}{315} \times 100 = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil dari skor diatas. Sehingga dapat diperoleh skor ideal sebesar 86,66% dan termasuk kategori sangat baik. Karena sarana yang disediakan dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng sudah sangat baik sehingga kendala-kendala sudah dapat diatasi secara baik.

Tabel 4.39 indikator Kondisi Pekerjaan

Item Pernyataan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %	Jumlah skor
Item 1	20,6	69,8	6,3	3,2	-	81,58
Item 2	19,0	71,4	6,3	3,2	-	81,26
Item 3	46,0	44,4	6,3	3,2	-	86,66
Rata-Rata	34,88	54,9	6,94	3,18	-	249,5

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Kondisi Pekerjaan dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54,9% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 3,18% responden memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indicator pernyataan Gaji pada variabel (x) kompensasi antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah item}} = \frac{249,5}{3} = 83$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator bonus pada variabel (y) yaitu sebesar 83. sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori sangat baik.

Sesuai dengan tanggapan 63 responden dan item-item pernyataan, maka pemberian kondisi pekerjaan telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa Atasan tidak acuh dalam hal penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan pegawai. sehingga para pegawai tidak kewalahan dan bermalas-malasan lagi dalam bekerja karena semuanya telah disediakan oleh pihak instansi. Hal ini membuktikan bahwa kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara pengadaan sarana dan prasarana dalam suatu instansi moisalnya adanya visi dan misi ini merupakan tingkat pencapaian suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator variabel Kepuasan Kerja dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.40 Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja (Y)

Pert any aan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P 1	22	34,9	22	49,2	6	9,5	4	6,3	-	-	586
P 2	18	28,6	18	58,7	6	9,5	2	3,2	-	-	580
P 3	13	20,6	13	69,8	4	6,3	2	3,2	-	-	574
P 4	12	19,0	12	71,4	4	6,3	2	3,2	-	-	570
P 5	14	22,2	14	68,3	6	9,5	-	-	-	-	580

P 6	19	30,2	30	47,6	8	12,7	6	9,5	-	-	562
P 7	20	31,7	35	55,6	2	3,2	6	9,5	-	-	564
P 8	14	22,2	39	61,9	8	12,7	6	9,5	-	-	576
P 9	8	12,7	49	77,8	4	6,3	2	3,2	-	-	566
P 10	29	46,0	28	44,4	4	6,3	2	3,2	-	-	540
P 11	26	41,3	27	42,9	6	9,5	2	3,2	-	-	556
P 12	28	44,4	29	46,0	6	9,5	4	6,3	-	-	560
P 13	22	34,9	31	,49,2	6	9,5	-	-	-	-	578
P 14	26	41,3	35	55,6	2	3,2	4	6,3	-	-	574
P 15	9	14,3	46	73,0	6	9,5	-	-	-	-	562
P 16	30	47,6	25	39,7	8	12,7	2	3,2	-	-	550
P 17	8	12,7	51	81,0	2	3,2	-	-	-	-	548
P 18	18	28,6	35	55,6	4	6,3	2	3,2	-	-	582
P 19	22	34,9	31	49,2	6	9,5	6	9,5	-	-	592
P20	18	28,6	37	58,7	6	9,5	4	6,3	-	-	572
P21	13	20,6	44	69,8	4	6,3	2	3,2	-	-	560
P22	12	19,0	45	71,4	4	6,3	2	3,2	-	-	584
P23	29	46,0	28	44,4	4	6,3	2	3,2	-	-	570
P24	28	44,4	27	42,9	4	6,3	4	6,3	-	-	578
P25	28	44,4	29	46,0	6	9,5	-	-	-	-	578
Total Skor											14.245
Rata-Rata											56,98

Sumber : Data primer dan data sekunder

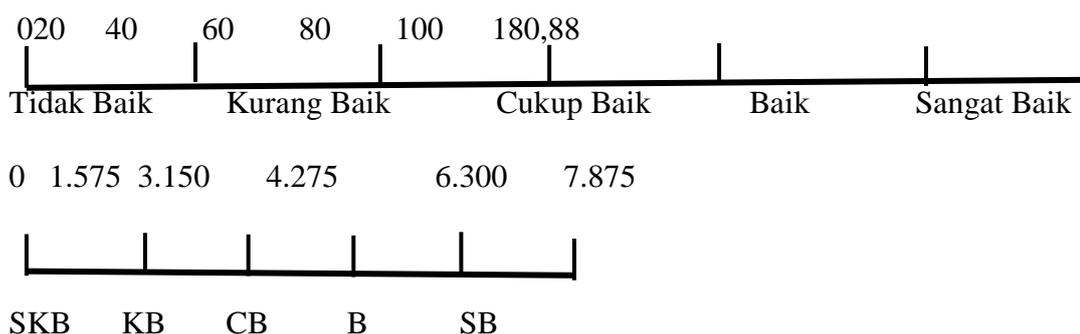
Pada tabel 4.40 di atas, tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja dengan total skor 14.245 atau dengan rata-rata skor 56,98 dari 25 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 63 \times 25 \\ &= 7.875\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian Kepuasan Kerjadikantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng, diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 14.245 Maka tanggapan dari 63 responden terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng, yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{14.245}{7.875} \times 100\% = 180,88\%$$

Dari hasil penilaian Kepuasan kerja 180,88% yang ditetapkan, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= 1 × 63 × 25 = 1.575
Kurang Baik (KB)	= 2	= 2 × 63 × 25 = 3.150
Cukup Baik (CB)	= 3	= 3 × 63 × 25 = 4.275
Baik (B)	= 4	= 4 × 63 × 25 = 6.300
Sangat Baik (SB)	= 5	= 5 × 63 × 25 = 7.875

Berdasarkan hasil penelitian dikantor dinas Perhubungan Kabupaten bantaeng sebesar 180,88% yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerjadikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sudah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu ikut berperan aktif dalam pelaksanaan program pemerintah sehingga dalam pelaksanaan program kerja dapat dioptimalkan oleh

pegawai. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, masih terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan dalam pelaksanaan program pegawai yakni kurangnya kerjasama para pegawai selalu terkendala dalam pelaksanaan program kerja yang telah dirancang sehingga kepuasan kerja para pegawai tidak dapat dipertahankan.

D. Uji Realibilitas

Perlunya uji reliabilitas dalam sebuah penelitian kuantitatif dimaksudkan agar dapat menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran walaupun dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu permasalahan yang sama maka hasil penelitian akan tetap sama.

Pada penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* yang menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini hasil uji reabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS version 21.

Tabel 4.41 hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Realibilitas	Keterangan
Kompensasi (X)	,737	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	,757	0,60	Reliable

Sumber: Data primer dan Data sekunder 2018

E. Pengaruh kompensasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor Dinas perhubungan kabupaten bantaeng dengan jumlah 63 responden. Maka dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS Versi 21., diperoleh hasil seperti pada tabel 4.65 ,4.66, 4.67, dan 4.68 berikut ini:

Tabel 4.42 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5263.367	1	5263.367	85.105	.000 ^b
Residual	3772.570	61	61.845		
Total	9035.937	62			

a. Dependent Variable: kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Berdasarkan hasil analisis data statistic tabel 4.65 Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana diketahui bahwa nilai F hitung = 85.105 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil <0.05 berarti variabel X (Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja).

Tabel 4.43 hasil regresi Linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.022	9.453		1.801	.077
Kompensasi	1.378	.149	.763	9.225	.000

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data primer dan Data sekunder 2018

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 17.022 + 1.378 (0) \\ &= 17.022 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas maka dapat diinptasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 17.022 yang menyatakan bahwa variabel independen atau kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependenden atau kepuasan kerja (Y).

Dari output diatas dapat diketahui nilai t hitung = 9.225 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.44 hasil uji korelari determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.576	7.86419

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data primer dan Data sekunder2018

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.44 Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0.763. Dari besar pengaruh variabel independen atau kompensasi terhadap variabel dependen atau kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 0.576 artinya 57,6% besar pengaruh variabel independen atau kompensasi (X) terhadap variabel

dependen atau kepuasan kerja (Y) di Kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng. Dari output tersebut berada pada tingkat cukup baik, Sedangkan sisanya sebesar 41.80 % diperoleh dari $100\% - 58.20\% = 41.80\%$ merupakan variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil observasi dari penelitian menunjukkan bahwa kebijakan publik pada variabel Kompensasi telah memenuhi standar umum Kebijakan Publik dididang Kepegawaian dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng pada tahun 2018 ini yang mengacu pada pada peraturan Menteri Kepegawaian Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 pada pasal 1, dimaksudkan sebagai seseorang yang diangkat oleh Pejabat PembinaKepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugastertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi bebanAnggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan BelanjaDaerah.pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sudah melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah dapat dilihat dari hasil persentase Kepuasan Kerja Pegawai honorer atas upah yang diterima lebih mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Kompensasi dalam Kebijakan Publik yang ditegaskan diKantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng mempengaruhi Kepuasan Kerja sebagai pelaksana kebijakan. Hal ini karena semakin bagus kebijakan yang ditegaskan maka akan semakin bagus dalam peningkatan mutu kinerja pegawai honorer dalam menjalankan tugasnya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer

terhadap kebijakan yang telah ditegaskan dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Untuk itu, kebijakan yang ditegaskan dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng tetap harus dipertahankan demi peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer dalam hal tersebut dapat mengacu terhadap teori tentang kepuasan kerja (Ahmad Tohardi: 2002) yang dikembangkan dalam teori keadilan dalam teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah dia merasa adanya keadilan atau tidak dalam suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas sekantor, atau ditempat lain. Termasuk elemen-elemen keadilan adalah: a.input, Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman,b) outcome merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil pekerjaannya sebagai contoh adalah gaji dan kesempatan untuk berprestasi ini merupakan bagian dari peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer sehingga dapat menjadi motivasi untuk pegawai dalam peningkatan pencapaian kepuasan hingga tingkat kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dan kantor juga dalam hal kebijakan yang diterapkan menjadi standard kebijakan yang dikategorikan baik karena sudah memenuhi tingkat kepuasan terhadap pegawai.

F. Interpretasi Data

Berdasarkan interpretasi data pada tabel 4.19 dapat dilihat secara jelas bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng. Untuk

pemberian kompensasi itu sendiri, sudah dimanfaatkan dengan baik, tapi masih sangat perlu diperhatikan untuk aspek pada penggunaan yang lainnya. Dalam pemberian kompensasi itu sendiri, pemerintah telah memberikan upah kepada para pegawai sesuai dengan hasil kerjanya untuk meningkatkan Kepuasan kerja pegawai atasan harus pandai-pandai melihat situasi dan kondisi untuk melihat perkembangan prestasi para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, kompensasi membuat para pegawai merasa puas atas apa yang diterimanya. Namun dalam pemberian kompensasi setiap bulan, masih terdapat kekurangan-kekurangan yang menjadi penghambat dalam keikutsertaan pegawai dalam program kerja yang dilaksanakan. Selain itu, pemanfaatan kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan pokok belum cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di kantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng berpengaruh sebesar 80,12% terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga ditunjukkan pada tabel 4.19 dalam pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di kantor Dinas Perhubungan kabupaten bantaeng masuk dalam kategori cukup baik.

Kontribusi pemberian kompensasi sebesar 80,12% dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai honorer di kantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng, memiliki hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Angka 80,12% tentunya bukan angka yang kecil dan perlu mendapat perhatian serius dari atasan

dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal itu dilakukan agar pegawai tidak seenaknya saja menjalankan tugasnya masing-masing.

Dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di kedua kantor tersebut, di PT Galamedia Bandung Perkasa ditemukan hasil bahwa setelah melakukan uji statistika terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai $r = 0,688$ yang berada pada interval $0,60 - 0,799$. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $47,33\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, yakni di Kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng dapat dilihat secara jelas pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor tersebut. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, kedua kantor tersebut memiliki hasil yang sama dengan pengaruh yang sangat kuat diantara keduanya dalam pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dalam penelitian mengenai Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di kantor dinas perhubungan Kabupaten Banteang, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan tanggapan responden dengan hasil kuesioner yang telah diisi langsung oleh pegawai honorer sebagai responden dengan beberapa pernyataan dalam 3 indikator dengan masing-masing 5 sub indikator dalam setiap indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dikantor dinas perhubungan kabupaten bantaeng berada pada kategori cukup baik.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan tanggapan responden dengan hasil kuesioner yang telah diisi langsung oleh pegawai honorer sebagai responden dengan beberapa penyatan dalam 5 indikator dengan masing-masing 5 sub indikator dalam setiap indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai honorer dikantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, sehingga berarti **Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi ,dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X)**

terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

B. Saran

Adapun saran dari peneliti untuk Pemerintah Kabupaten Bantaeng khususnya untuk pemerintah dikantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, yaitu:

1. Meningkatkan Kompensasi pegawai lebih terkhusus untuk pegawai honorer perlu manajemen kerja yang baik
2. Meningkatkan Kepuasan Kereja Para pegawai lebih terkhusus untuk Pegawai Honorer dan tetap mempertahankan kebijakan yang diterapkan dalam tiungkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugad dan tidak sewenang-wenang dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Begitu pentingnya tingkat kedisiplinan pegawai pada setiap instansi Pemerintah
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dikantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng semua atas dasar dari tingkat kinerja yang baik, dan prestasi yang baik

DAFTAR PUSTAKA

- Amins,Achmad. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*.yogyakarta : LaksBang PRESSindo.
- Barokah, H. R. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Dewi, I. G. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Karyawati, E. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan ukm batik bogor tradisiku*.
- Kusumaningtyas, I., & Suddin, A. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol*, 6(2), 95-105.
- Kristian, M. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cu Nyai Anta Kabupaten Sekadau*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda: Karya, Bandung
- Muflih, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ASELI DAGADU DJOKDJA* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *JURNAL RISET BISNIS & INVESTASI*, 3(3).
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik* Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*

- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53-59.
- Safitri, D. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara)*. diakses pada tanggal 07 Mei 2018 pukul 16.00
- Siagian, P Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabet: Bandung
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79-91.
- Uguy, L. S., & Achayat, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Widyawati, S. R., & Verawati, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar)*. *Jurnal Agrimeta*
- Paramartha, A. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gramedia Bandung Perkasa*. Diakses Pada tanggal 28-04-2018 Pukul 19:00 di (<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2894>)

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas responden

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan terakhir :

A. KUESIONER PENELITIAN VARIABEL KOMPENSASI PEGAWAI(X)

Petunjuk pengisian

Berdasar atas pengalaman ibu/bapak, berilah tanda centang () pada bobot nilai Alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi ibu/bapak pada setiap pernyataan. Instrumen dari variabel X disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 3 pernyataan positif dan 3 pernyataan negatif.

Pernyataan

Untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi Nilai 5, Sesuai (S) diberi nilai 4, Ragu Ragu (RR) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1.

No	Daftar pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Variabel kompensasi (X)						
Gaji (X ₁)						
1	Pegawai menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
2	Pegawai penerima merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan.					
3	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerjanya					
4	Gaji yang diterima dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawais					
5	Gaji yang pegawai terima selama ini telah memadai					
Insentif (X ₂)						
	Pegawai menerima insentif sesuai dengan hasil prestasi kerja					
7	Insenti yang diterima pegawai honorer berupa tunai					

8	Insentif yang diberikan pegawai honorer sesuai dengan kinerjanya					
9	Insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja					
10	Insentif yang diberikan sudah memuaskan					
	Bonus (X_3)					
11	Prestasi kerja pegawai dihargai dengan bonus tahunan					
12	Walaupun hasil kerja melebihi target, perusahaan memberikan bonus					
13	Bonus yang diberikan sudah memuaskan					
14	Bonus yang diberikan berupa tunai					
15	Instansi pemerintah memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					

No	Daftar Pernyataan	Alternative jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Variabel Kepuasan kerja					
	Supervise (Y_1)					
16	Perhatian dan hubungan baik dapat menjamin kepuasan pegawai					
17	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan 2 arah (saling menghargai dan menghormati)					
18	Hubungan yang baik berpengaruh kepada pegawai honorer					
19	Adanya perhatian yang baik dari atasan dapat memuaskan seorang pegawai					
20	Hubungan yang baik dengan atasan berpengaruh dengan pegawai honorer					
	Organisasi dan manajemen (Y_2)					

21	Adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja pegawai honorer					
22	Organisasi dan manajemen berpengaruh dalam situasi kerja					
23	Organisasi penting dalam suatu instansi					
24	Dalam suatu instansi pemerintah manajemen sangat penting					
25	Baik dan buruknya suatu pekerjaan tergantung pada organisasi dan manajemen					
	Kesempatan untuk maju (Y ₃)					
26	Instansi pemerintah memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada pegawai					
27	Instansi pemerintah menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya					
28	Instansi pemerintah memberikan kesempatan bagi para pegawai honorer untuk mengikuti seminar					
29	Instansi pemerintah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan					
30	Instansi pemerintah memberikan kebebasan kepada para pegawai dalam menentukan perencanaan karier yang lebih tinggi					
	Gaji dan keuntungan dalam bidang financial (Y ₄)					
31	Pegawai menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja pegawai					
32	Gaji yang diterima pegawai selama ini memadai					
33	Instansi pemerintah memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi					
34	Selama ini pegawai menerima bonus jika pekerjaan pegawai lebih baik					
35	Pegawai memperoleh berbagai tunjangan yang pegawai butuhkan seperti THR					
	Kondisi Pekerjaan (Y ₅)					
36	Pegawai puas dengan jam kerja yang sudah diterapkan oleh kantor					

37	Lingkungan tempat kerja sangat Nyaman					
38	Sarana dikantor sudah tersedia dengan baik					
39	Prasarana yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih					
40	Peralatan yang disediakan kantor cukup baik					

LAMPIRAN

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X)

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Jumlah
Item1	Pearson Correlation	1	.740**	.072	.295*	.255*	.655**	.403**	.609**	.272*	.505**	.496**	.661**	.418**	.302*	.643**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.575	.019	.044	.000	.001	.000	.031	.000	.000	.000	.001	.016	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item2	Pearson Correlation	.740**	1	-.210	.357**	.411**	.463**	.473**	.543**	.203	.555**	.359**	.727**	.500**	.165	.595**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.099	.004	.001	.000	.000	.000	.110	.000	.004	.000	.000	.197	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item3	Pearson Correlation	.072	-.210	1	.287*	-.288*	.159	.311*	.251*	.318*	.140	.276*	.040	.282*	.065	.118	.306*
	Sig. (2-tailed)	.575	.099		.023	.022	.212	.013	.047	.011	.273	.028	.754	.025	.615	.356	.015
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item4	Pearson Correlation	.295*	.357**	.287*	1	.341**	.056	.552**	.459**	.449**	.261*	.388**	.357**	.552**	.238	.188	.610**
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.023		.006	.663	.000	.000	.000	.038	.002	.004	.000	.060	.139	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item5	Pearson Correlation	.255*	.411**	-.288*	.341**	1	.143	.146	.436**	.067	.106	.173	.354**	.025	.432**	.322*	.395**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.022	.006		.264	.254	.000	.601	.407	.174	.004	.848	.000	.010	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item6	Pearson Correlation	.655**	.463**	.159	.056	.143	1	.174	.410**	.378**	.388**	.611**	.418**	.421**	.208	.790**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.212	.663	.264		.173	.001	.002	.002	.000	.001	.001	.101	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item7	Pearson Correlation	.403**	.473**	.311*	.552**	.146	.174	1	.537**	.391**	.176	.341**	.317*	.583**	.149	.281*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.000	.254	.173		.000	.002	.168	.006	.011	.000	.244	.026	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item8	Pearson Correlation	.609**	.543**	.251*	.459**	.436**	.410**	.537**	1	.332**	.415**	.343**	.628**	.409**	.243	.524**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.000	.000	.001	.000		.008	.001	.006	.000	.001	.055	.000	.000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item9	Pearson Correlation	.272*	.203	.318*	.449**	.067	.378**	.391**	.332**	1	.392**	.384**	.115	.364**	.307*	.304*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.031	.110	.011	.000	.601	.002	.002	.008		.001	.002	.370	.003	.014	.015	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item10	Pearson Correlation	.505**	.555**	.140	.261*	.106	.388**	.176	.415**	.392**	1	.405**	.381**	.159	.230	.426**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.273	.038	.407	.002	.168	.001	.001		.001	.002	.214	.070	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item11	Pearson Correlation	.496**	.359**	.276*	.388**	.173	.611**	.341**	.343**	.384**	.405**	1	.144	.445**	.165	.568**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.028	.002	.174	.000	.006	.006	.002	.001		.262	.000	.197	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Item12	Pearson Correlation	.661**	.727**	.040	.357**	.354**	.418**	.317*	.628**	.115	.381**	.144	1	.338**	.200	.524**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.754	.004	.004	.001	.011	.000	.370	.002	.262		.007	.116	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item13	Pearson Correlation	.418**	.500**	.282*	.552**	.025	.421**	.583**	.409**	.364**	.159	.445**	.338**	1	.059	.416**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.025	.000	.848	.001	.000	.001	.003	.214	.000	.007		.647	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item14	Pearson Correlation	.302*	.165	.065	.238	.432**	.208	.149	.243	.307*	.230	.165	.200	.059	1	.339**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.016	.197	.615	.060	.000	.101	.244	.055	.014	.070	.197	.116	.647		.007	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item15	Pearson Correlation	.643**	.595**	.118	.188	.322*	.790**	.281*	.524**	.304*	.426**	.568**	.524**	.416**	.339**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.356	.139	.010	.000	.026	.000	.015	.000	.000	.000	.001	.007		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Jumlah	Pearson Correlation	.803**	.752**	.306*	.610**	.395**	.685**	.638**	.774**	.550**	.596**	.665**	.671**	.657**	.405**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

item 18	Pearson Correlation	.759 ^{**}	.629 ^{**}	.293 [*]	.420 ^{**}	.330 ^{**}	.455 ^{**}	.390 ^{**}	.484 ^{**}	.396 ^{**}	.540 ^{**}	.603 ^{**}	.670 ^{**}	.579 ^{**}	.450 ^{**}	.432 ^{**}	.598 ^{**}	.067	1	.759 ^{**}	.629 ^{**}	.293 [*]	.420 ^{**}	.540 ^{**}	.612 ^{**}	.670 ^{**}	.791 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.001	.008	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.599	.000	.000	.020	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item 19	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.630 ^{**}	.226	.422 ^{**}	.385 ^{**}	.558 ^{**}	.254 [*]	.662 ^{**}	.341 ^{**}	.610 ^{**}	.642 ^{**}	.631 ^{**}	.442 ^{**}	.455 ^{**}	.449 ^{**}	.449 ^{**}	.279 [*]	.759 ^{**}	1	.630 ^{**}	.226	.422 ^{**}	.610 ^{**}	.644 ^{**}	.631 ^{**}	.810 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.074	.001	.002	.000	.044	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.074	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item 20	Pearson Correlation	.630 ^{**}	1.000 ^{**}	.122	.288 ^{**}	.202	.406 ^{**}	.513 ^{**}	.517 ^{**}	.161	.596 ^{**}	.332 ^{**}	.603 ^{**}	.411 ^{**}	.288 ^{**}	.305 ^{**}	.398 ^{**}	.074	.629 ^{**}	.630 ^{**}	1	.122	.202	.596 ^{**}	.433 ^{**}	.603 ^{**}	.675 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.341	.012	.022	.001	.000	.000	.208	.000	.008	.000	.001	.022	.015	.001	.564	.000	.000	.341	.112	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item 21	Pearson Correlation	.226	.100	1.000 ^{**}	.401 ^{**}	.248 [*]	.482 ^{**}	.524 ^{**}	.289 ^{**}	.451 ^{**}	.184	.389 ^{**}	.089	.472 ^{**}	.190	.298 [*]	.412 ^{**}	.373 ^{**}	.293 [*]	.226	.122	1	.401 ^{**}	.184	.509 ^{**}	.089	.527 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.074	.341	.000	.001	.050	.000	.000	.022	.000	.148	.002	.490	.000	.136	.018	.001	.003	.020	.074	.341	.001	.148	.000	.490	.000	.490	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item 22	Pearson Correlation	.422 ^{**}	.202	.401 ^{**}	1.000 ^{**}	.259 [*]	.462 ^{**}	.597 ^{**}	.220	.642 ^{**}	.305 ^{**}	.584 ^{**}	.264 [*]	.610 ^{**}	.401 ^{**}	.174	.544 ^{**}	.285 [*]	.420 ^{**}	.422 ^{**}	.202	.401 ^{**}	1	.305 ^{**}	.588 ^{**}	.264 [*]	.650 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.001	.112	.001	.000	.041	.000	.000	.830	.000	.000	.000	.036	.000	.173	.000	.024	.001	.001	.112	.001	.001	.112	.000	.036	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
item 23	Pearson Correlation	.610 ^{**}	.596 ^{**}	.184	.305 ^{**}	.289 ^{**}	.560 ^{**}	.305 ^{**}	.418 ^{**}	.307 ^{**}	1.000 ^{**}	.304 ^{**}	.557 ^{**}	.401 ^{**}	.316 ^{**}	.477 ^{**}	.395 ^{**}	.135	.540 ^{**}	.610 ^{**}	.596 ^{**}	.184	.305 ^{**}	1	.276 [*]	.557 ^{**}	.677 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.148	.000	.015	.000	.000	.001	.014	.000	.000	.000	.001	.012	.000	.001	.292	.000	.000	.000	.148	.015	.000	.000	.000	.000	

item 24	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	Pearson Correlation	.644**	.433**	.509**	.588**	.484**	.555**	.458**	.482**	.405**	.276**	.914**	.483**	.736**	.622**	.449**	.587**	.267	.612**	.644**	.433**	.509**	.588**	.276	1	.483**	.808**
item 25	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.029		.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
jumlah	Pearson Correlation	.631**	.603**	.089	.264	.501**	.337**	.286	.474**	.262**	.557**	.398**	1.000	.452**	.522**	.258	.542**	.152	.670**	.631**	.603**	.089	.264	.557**	.483	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.490	.036	.000	.007	.023	.000	.038	.000	.001	.000	.000	.000	.041	.000	.234	.000	.000	.000	.490	.036	.000	.000	.000	.000
jumlah	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.810**	.675**	.527**	.650**	.531**	.776**	.652**	.666**	.565**	.677**	.753**	.694**	.769**	.589**	.572**	.739**	.404**	.791**	.810**	.675**	.527**	.650**	.677**	.808	.694**	1
jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
---------------	----------	---------	-----------

1	0,80	0,24	Valid
2	0,75	0,24	Valid
3	0,30	0,24	Valid
4	0,61	0,24	Valid
5	0,39	0,24	Valid
6	0,68	0,24	Valid
7	0,63	0,24	Valid
8	0,77	0,24	Valid
9	0,55	0,24	Valid
10	0,59	0,24	Valid
11	0,66	0,24	Valid
12	0,67	0,24	Valid
13	0,65	0,24	Valid
14	0,40	0,24	Valid
15	0,76	0,24	Valid

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,81	0,24	Valid

2	0,67	0,24	Valid
3	0,52	0,24	Valid
4	0,65	0,24	Valid
5	0,53	0,24	Valid
6	0,77	0,24	Valid
7	0,65	0,24	Valid
8	0,66	0,24	Valid
9	0,56	0,24	Valid
10	0,67	0,24	Valid
11	0,75	0,24	Valid
12	0,69	0,24	Valid
13	0,76	0,24	Valid
14	0,58	0,24	Valid
15	0,57	0,24	Valid
16	0,73	0,24	Valid
17	0,40	0,24	Valid
18	0,79	0,24	Valid

19	0,81	0,24	Valid
20	0,67	0,24	Valid
21	0,52	0,24	Valid
22	0,65	0,24	Valid
23	0,67	0,24	Valid
24	0,80	0,24	Valid
25	0,69	0,24	Valid

HASIL TABULASI KOMPENSASI (X)

RESPONDEN	Jumlah															SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	65
2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66

3	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	64
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
6	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	69
7	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	49
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	66
9	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	65
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	67
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	69
13	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	50
14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
15	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	67
16	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	65
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	67
18	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	50
19	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	67
20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	65
21		4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64

	5															
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	64
23	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	51
24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
25	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
27	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
28	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	50
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	68
30	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	68
31	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	65
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66
33	3	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	46
34	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
36	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	69
37	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	49
38	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	66
39	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68

40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	65
41	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	67
42	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	69
43	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	50
44	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
45	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	67
46	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	65
47	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	67
48	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	50
49	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	67
50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	65
51	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64
52	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	64
53	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	51
54	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
55	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
57	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
58		3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	50

8	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	108
9	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	110
10	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	110
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	110
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	107
13	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	84
14	3	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	76
15	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	114
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	106
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	111
18	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84
19	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	113
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	106
21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	113
22	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	108
23	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	82
24	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	107
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	114
26		5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	113

	5																										
27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	116	
28	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	80	
29	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	107	
30	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	113	
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105	
32	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105
33	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	83
34	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	104
35	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	110
36	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	115	
37	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	87
38	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108
39	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	110
40	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	110
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	110
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	107
43	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	84
44	3	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	76

45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	114
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	106
47	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	111
48	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84
49	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	113
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106
51	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	113
52	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	108
53	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	82
54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	107
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	114
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	113
57	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	116
58	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	80
59	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	107
60	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	113
61	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	107
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	114
62		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	113

Dokumentasi

Kantor Dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng



Visi dan Misi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG
DINAS PERHUBUNGAN**



VISI :

**TERWUJUDNYA PELAYANAN TRANSPORTASI
YANG HANDAL, KREATIF DAN PROFESIONAL
DI KABUPATEN BANTAENG TAHUN 2018**

MISI :

1. PENGUATAN KELEMBAGAAN DAN PENINGKATAN SUMBER DAYA APARATUR.
2. MENINGKATKAN PELAYANAN DAN PENGEMBANGAN SYSTEM PENGELOLAAN TRANSPORTASI.
3. MENCIPTAKAN SYSTEM PELAYANAN TRANSPORTASI ANGKUTAN PEDESAAN GUNA MENDUKUNG KEGIATAN EKONOMI MASYARAKAT KAWASAN-KAWASAN PRODUKSI.

RIWAYAT HIDUP



FEBY HASRAWATI, Lahir di Bantaeng, Kec. Bissappu Kab. Bantaeng, Sulawesi Selatan pada tanggal 07 oktober 1995 dari pasangan Ayahanda bernama Rabai Dan Ibunda Hasnah. Penulis masuk sekolah dasar pada tahun 2002 di SDN 23 Salluang Kabupaten Bantaeng dan tamat pada tahun 2008, masuk sekolah menengah pertama di SMPS Darul Ulum Panaikang dan tamat pada tahun 2011, melanjutkan kembali pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Bissappu dan tamat pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan kembali pendidikan pada program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dan selesai pada tahun 2019.

- Riwayat Organisasi yang pernah diikuti yakni Organisasi internal Kampus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, pernah diamanahi sebagai departemen IMMawati pikom IMM Fisip periode 2014/2015, pernah diamanahi sebagai sekretaris Bidang IMMawati Pikom IMM Fisip periode 2015/2016, kemudian pernah diamanahi sebagai Ketua Bidang IMMawati pikom IMM Fisip periode 2016/2017, dan terakhir diamanahi sebagai ketua Bidang IMMawati PC IMM Kabupaten Bantaeng periode 2018/2019.
- Pernah mengikuti Darul Arqam Dasar di baruga benteng somba opu tahun 2014, pernah mengikuti darul Arqam Madya di Kabupaten Sidrap tahun 2015, dan pernah mengikuti Latihan Instruktur Dasar di SMP Atira Makassar tahun 2016.
- Pernah mengikuti pelatihan DIKSUSWATI (Pendidikan Khusus IMMawati) oleh Pimpinan Cabang IMM Kota Makassar 2016.