

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Dinas pencegahan dan pemadam kebakaran kota Medan merupakan salah satu perangkat daerah kota Medan yang memiliki tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah sub urusan kebakaran. di dalam Undang-Undang no,23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah urusan ketentraman dan ketertiban umum merupakan urusan wajib pelayanan dasar. Dalam melaksanakan tugas tersebut dinas pencegahan dan pemadam kebakaran menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, melaksanakan kebijakan, dan melaksanakan evaluasi, pelaporan dalam urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran. Organisasi merupakan wadah untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang di gerakkan oleh sumber daya manusianya dan diperlukan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh organisasi.

Pegawai dalam suatu instansi pada hakikatnya merupakan satu-satunya sumber daya utama suatu organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena sebegus apapun organisasi tersebut, segala fasilitas dan perlengkapannya tidak akan berguna jika tidak ada pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya merupakan cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai sangat membutuhkan faktor-faktor penunjang dalam pekerjaannya yang mampu menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. kepuasan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu : 1).Kedudukan yaitu umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah, 2).Pangkat pada pekerjaan yang mendasarkan

perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru, itu akan mengubah perilaku dan perasaannya. 3). Jaminan finansial dan jaminan sosial merupakan jaminan ini kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 4). Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja

Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan memperhatikan prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya bila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja maka ia mengalami penurunan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. program yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Dengan pelaksanaan pemberian kompensasi maka hal tersebut akan mendapatkan respon positif dari pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatannya, pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam Organisasi tersebut.

Kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. menurut Rivai (2013:744) Kompensasi finansial merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2016:37) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Mondy (2015:14) kompensasi non finansial adalah balas jasa bukan dalam bentuk uang. kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seorang pegawai dari pekerjaannya. misalnya kondisi pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Perbedaan kompensasi finansial dan nonfinansial yaitu kompensasi finansial adalah hal yang bisa dilihat dari banyak nominalnya sedangkan kompensasi nonfinansial adalah hal yang tidak dapat diukur nominalnya.

keduanya sangat penting di laksanakan karena sangat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai.

Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 79 disebutkan bahwa (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. (2) gaji yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan dan (3) gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

**Tabel 1.1**

**Kompensasi Finansial dan Non Finansial**

**Dinas Pencegah pemadam kebakaran kota Medan**

Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1. Gaji 2. Tpp (Tambahan Penghasilan pegawai) 3. Tunjangan 4. Upah Lembur	1. Lingkungan Kerja 2. Kenaikan Pangkat 3. Fasilitas Kantor 4. Kendaraan & perumahan dinas 5. Pelatihan 6. Tanggung jawab bekerja 7. Cuti kerja

*Sumber: Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan*

Tabel 1.1. merupakan jenis-jenis kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan dinas pencegahan pemadam kebakaran kota Medan kepada pegawai. Untuk mendapatkan tunjangan kinerja para ASN diwajibkan untuk menginput pekerjaannya sehari-hari kedalam suatu aplikasi yang nantinya akan dinilai oleh atasan ASN yang bersangkutan. jika terjadi kelalaian atas pelaporan atas pekerjaannya maka akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan tambahan penghasilan pegawai. Unsur dalam pemberian kompensasi finansial adalah kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai. Kompensasi finansial dan nonfinansial diberikan kepada pegawai dinas pencegahan pemadam kebakaran kota medan untuk menunjang pekerjaan pegawai yang lebih bermutu sehingga pekerjaan yang diberikan selesai tepat sasaran. kompensasi ini diharapkan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara kepada Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yaitu bapak Ade cristian bahwa adanya kurangnya kepuasan kerja terhadap pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial seperti tingkat gaji yang diterima pegawai, dimana adanya perbedaan kepuasan antar golongan, Disamping itu Pelatihan yang diberikan tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan sehingga berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai dinas pencegahan dan pemadam kebakaran kota medan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas ,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak tertentu. manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian diharapkan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman positif dan baik bagi penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai pada sebuah instansi pemerintahan atau sebuah organisasi.

2. Bagi Instansi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan yang bermanfaat terhadap permasalahan yang berkaitan dengan dampak pengaruh kompensasi dan kepuasan pegawai .

3. Bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk perpustakaan dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian berikutnya di bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kompensasi Finansial**

##### **2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian para banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi memiliki peluang untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan berdasarkan keterampilan pegawainya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Menurut Rivai (2013:744) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawannya secara rutin. Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Handari, 2016 :24).

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan harus dibayarkan secara rutin dengan bentuk uang yang meliputi gaji, upah, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Menurut Simamora (2014 :442) Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

### **1. Kompensasi Finansial Langsung**

merupakan pemberian imbalan dengan langsung kepada para pegawai dalam bentuk gaji, insentif, upah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan.

### **2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan, bayaran diluar jam kerja, program proteksi.

#### **2.1.2. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial sebagai berikut:

##### **1. Gaji**

Balas jasa dalam bentuk Uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi

##### **2. Upah**

Yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

##### **3. Insentif**

Yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

##### **4. Tunjangan**

Yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Dalam penelitian ini tunjangan yang diberikan kepada pegawai yaitu tunjangan fungsional, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja.

## **2.2. Kompensasi Nonfinansial**

### **2.2.1. Pengertian Kompensasi Nonfinansial**

Menurut Simamora (2014:442) Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri ataupun dari lingkungan baik secara fisik atau secara psikologis dimana orang itu bekerja..kompensasi yang terkait pekerjaan meliputi tugas yang menarik,tantangan dan tanggung jawab dalam bekerja, pengakuan dan rasa pencapaian. sementara itu, kompesasi yang terkait dengan lingkungan pekerjaan meliputi kebijakan yang sehat,supervisi yang kompeten,kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Mondy (2015:14) kompensasi non finansial adalah balas jasa bukan dalam bentuk uang. Menurut Musyafi et.al (2016) kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk uang melainkan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, Dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan bukan dalam bentuk uang, kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diperoleh pegawai dalam setiap pekerjaannya yang dapat menjadi motivasi bagi pegawai agar semakin giat dalam bekerja.

### **2.2.2 Indikator Kompensasi Nonfinansial**

Indikator kompensasi nonfinansial menurut mustika dalam santoso (2015:4):

1. Kesempatan pelatihan

proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui prosedur. Dengan adanya pelatihan maka pekerjaannya akan cepat terselesaikan dan optimal.

2. Kenaikan pangkat



sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya.

### 3. Cuti kerja

keadaan dimana tenaga kerja di ijinakan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani.

### 4. Fasilitas

sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Menurut Gibson, dkk (2010) dikutip dari Donni (2018 ; 291) Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya, atau sebagai persepsi sikap

mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja.

### **3.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Ernawati (2016:12) Faktor –faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Faktor Psikologi**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai dengan atasan.

#### **2. Faktor Fisik**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

#### **3. Faktor Finansial**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### **3.3.3 Indikator kepuasan kerja**

Menurut tolak ukur kepuasan kerja tentu berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, hal tersebut dikarenakan tiap individu memiliki standar kepuasan yang tidak sama (berbeda). Menurut Ernawati (2016:14) Adapun beberapa indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

### 1. Minat Dalam Bekerja

Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik sehingga meminimalisir keinginan karyawan untuk pindah beralih dari pekerjaannya tersebut.

### 2. Kesempatan Untuk Belajar

Merupakan hal yang ditunggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dimana mereka bisa mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru, menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan mendapatkan peluang untuk menerima tanggung jawab serta memberikan umpan balik yang positif atas pekerjaan yang dilakukan.

### 3. Besarnya Gaji

Karyawan dapat merasa puas dengan gaji yang diterima apabila kebijakan mengenai upah dirasa adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standart pengupahan komunitas yang berlaku. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 4. Gaji Yang Diterima Tepat Waktu

Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji juga menjadi tolak ukur kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaan mereka. Gaji yang dikeluarkan tepat waktu tentu akan mempermudah karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan sebaliknya gaji yang terlambat dalam pendistribusiannya dapat menimbulkan masalah yang mengganggu kenyamanan karyawan dan dapat menjadi pemicu menurunnya kepuasan karyawan atas pekerjaan mereka.

### 5. Promosi Jabatan

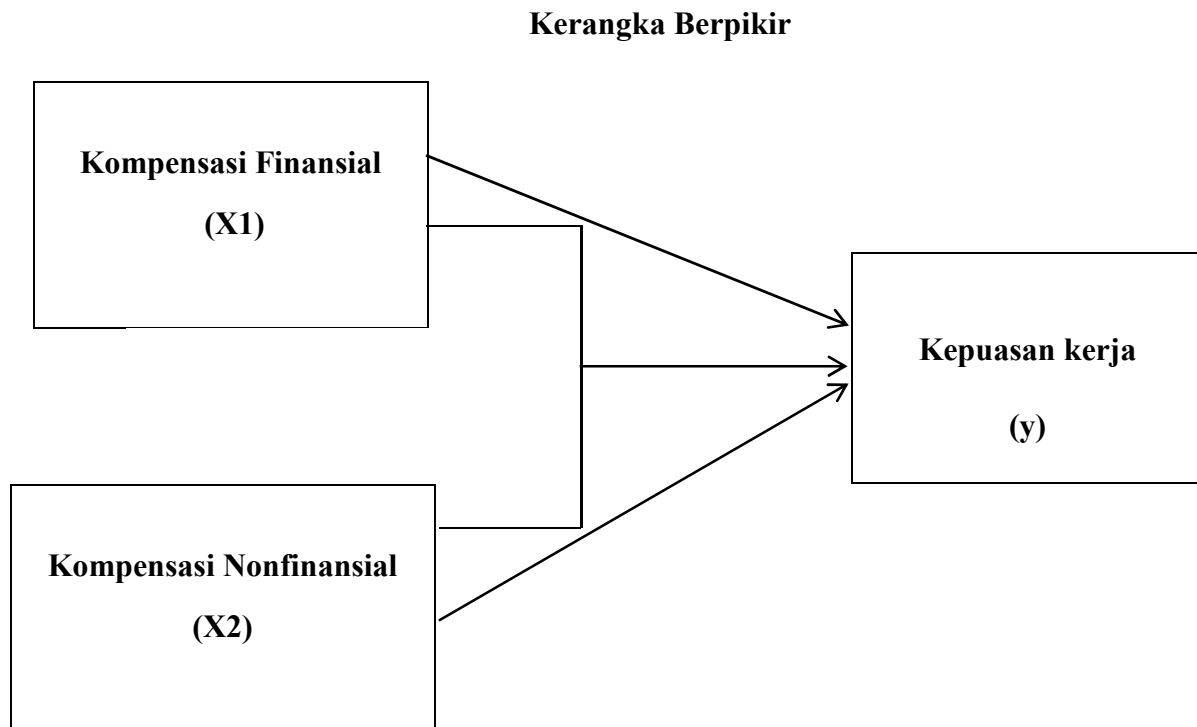
Kesempatan atas promosi jabatan akan mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja, Karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Pengembangan karir yang didapatkan karyawan akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Jaenab, (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.kawi cemerlang bima.	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2	Kasran, Muhammad.  (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pam Tirta Mengkaluku Kota Palopo	Analisis Regresi linear berganda	Pada kenyataannya bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3	Santoso, Desyeani Oktavia.  (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan akor global.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
4	Supriadi,  Fenni (2021)	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di dinas perhubungan kabupaten kubu raya.	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## 2.5 Kerangka Berpikir



**Gambar 2.2 Kerangka berpikir**

➤ **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap (X1) Terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y)**

Adanya kompensasi yang baik dalam sebuah organisasi akan membawa dampak positif bagi sebuah organisasi. salah satunya adalah kompensasi finansial. apabila pegawai mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi, maka pegawai akan melakukan yang terbaik pada sebuah organisasi. Namun apabila pegawai merasa kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi tidak sesuai dengan apa yang pegawai lakukan, maka kepuasan kerja pegawai akan berkurang sehingga pegawai kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Santoso, Desyeani Oktavia.(2015) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

➤ **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Dalam sebuah organisasi pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti, jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk pegawai. apabila pegawai mendapatkan kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi maka pegawai akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. hal tersebut akan membuat pegawai cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu dari Kasran, Muhammad (2019) bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

➤ **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahawa hubungan antara kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kepuasan kerja sangatlah erat, karena tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, layak, dan besar kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai. oleh karena itu, penting bagi pihak intansi untuk mrngukur mekanisme pemeberian kompensasi finansial dan nonfinansial yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan pegawai.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu dari Supriadi, Fenni (2021) bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **2.6 Hipotesis penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kusioner sebagai alat pengumpulan data. dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

#### **3.2. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai dengan selesai, dan lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

#### **3.3. Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1. populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti. dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah berdasarkan golongan pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kota Medan sebanyak 153 pegawai aparatur sipil Negara (ASN). Data tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1. Golongan Pegawai Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan**

#### **Golongan IV**

Golongan	Jumlah pegawai (orang)
IV/ c	1
IV/ b	1
IV/ a	3



**Golongan III**

Golongan	Jumlah pegawai (orang)
III/d	8
III/c	18
III/b	17
III/a	12

**Golongan II**

Golongan	Jumlah pegawai(orang)
II/d	68
II/c	14
II/b	7
II/a	3

**Golongan I**

Golongan	Jumlah pegawai (orang )
I/C	1

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

**3.3.2 Sampel**

Penentuan dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin dikarenakan penelitian ini menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan sehingga akan memakan waktu yang lama.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n= Jumlah sampel

N= Ukuran populasi

e= Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10% Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{153}{1 + 153(0,1)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 1,53}$$

$$n = \frac{153}{2,53} = 60,47 \text{ (dibulatkan menjadi 61 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 61 sampel.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian adalah stratified proportional random sampling. stratified proportional random sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan Dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

**Distribusi Sampel Berdasarkan Golongan Jabatan ASN**

N0	Golongan	Populasi	Sampel
1	I	1 orang	$1/153 \times 61 = 1$
2	II	92 orang	$92/153 \times 61 = 36$
3	III	55 orang	$55/153 \times 61 = 22$
4	IV	5 orang	$5/153 \times 61 = 2$
5	Total	153 orang	61

*Sumber :Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan*

### **3.4. Jenis Data Penelitian**

#### **3.4.1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian di Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. data tersebut diambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner

#### **3.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku maupun dari internet yang memiliki hubungan pada objek penelitian untuk melengkapi data primer.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan disebarakan menggunakan google form kepada responden. Dalam pengisian kuesioner akan dibuat petunjuk pengisian kusioner. daftar pernyataan yang diberikan kepada pegawai yaitu identitas responden, dan pernyataan yang akan diberikan yaitu gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

#### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dengan melakukan tanya jawab kepada beberapa pegawai yang mengetahui permasalahan umum mengenai kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **3.6. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang, dari pernyataan yang diberikan masing-masing mempunyai bobot nilai dari 1 hingga dengan 5.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019 )

### **3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini varibel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Maka definisi dari variabel-variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Defenisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran**

Variabel	Defenisi	indikator	Skala pengukuran
Kompensasi finansial (X1)	Menurut Bangun (2012:255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.	Menurut Hasibuan (2012:86) -Gaji -insentif, Tunjangan -Upah -Cuti kerja	Skala likert
Kompensasi nonfinansial (x2)	Menurut Simamora (2014:442). Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri ataupun dari lingkungan baik secara fisik atau secara psikologis dimana orang itu bekerja.	menurut Mustika dalam Santoso(2015:4) -Kesempatan Pelatihan -Kenaikan Pangkat -Cuti Kerja -Fasilitas	Skala likert
Kepuasan kerja pegawai (y)	Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dalam pekerjaannyadengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.	Menurut Ernawati (2016:14) -Minat Dalam Bekerja -Kesempatan Untuk Belajar -Besarnya Gaji Yang Diterima Tepat Waktu -Promosi Jabatan -Interaksi Karyawan Dengan Karyawan Lain -Fasilitas Kantor -Ketentraman Dalam Bekerja.	Skala likert

### **3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.8.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan pada suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

#### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien Cronbach Alpha yang  $>$  0,60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien Cronbach Alpha yang 0,60 menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1. Uji Normalitas**

**Menurut Ghozali (2016) Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang dibandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi**

kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menuju pola distribusi normal maka model regresi memenuhi normalitas.

### **3.9.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) didalam penelitian Amelia Delvi, uji multikolineritas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  dan nilai VIF 10 dalam model (Ghozali, 2016 di dalam penelitian Amelia Delvi).

### **3.9.3 Uji Heteroskedasitas**

Menurut Ghozali (2016:139) didalam penelitian Amelia Delvi, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

## **3.10. Metode Analisa Data**

### **3.10.1. Metode Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan dengan menngumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis dan interpresentasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik permasalahan yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden.

### 3.10.2. Metode Regresi Liner Berganda

Metode regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial (X) terhadap kepuasan kerja (Y), berikut adalah persamaan regresi:

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

keterangan:

Y: kepuasan kerja

a: konstanta

$b_1$  dan  $b_2$ : koefisien regresi berganda

$X_1$ : kompensasi finansial

$X_2$ : kompensasi nonfinansial

e: standart Error

### 3.11 . Pengujian Hipotesis

#### 3.11.1. Uji Parsial (uji -t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ .

**Hipotesis yang akan diuji adalah:**

#### 1. Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

- $H_0$  :  $b_1 = 0$  kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.



- $H_1 : b_1 \neq 0$ , kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan,  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Kompensasi Nonfinansial (X2)

- $H_0 : b_2 = 0$  kompensasi nonfinansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan,  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### 3.11.2. Uji Simultan (uji-F)

uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (sugiyono, 2011:98). maka dalam penelitian ini menggunakan F-test untuk melihat apakah kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 5%. Berikut Penetapan hipotesis secara simultan dari variabel independen dan variabel dependen .

- $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$ . artinya, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pencegah dan pemadam kebakaran kota medan.
- $H_1 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$ . artinya, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pencegah dan kebakaran kota medan.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila nilai dari  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin membaik.

eninggalnya Alm. Bapak Dr