

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda

Linda Sri Wardani¹, Yulia Tri Kusumawati², Praja Hadi Saputra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diterima: Juni 11, 2025 Disetujui: Juni 23, 2025

Tersedia secara online: Juni 24, 2025

Corresponding author: Linda Sri Wardani
2111102431156@umkt.ac.id

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan penciptaan kepuasan kerja yang tinggi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 76 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal jika didukung oleh sistem kompensasi yang layak serta upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) yaitu suatu upaya untuk menyadari pentingnya peran manusia sebagai aset potensial yang harus dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perkembangannya dan organisasi itu sendiri. Menurut para ahli SDM merupakan tahapan untuk mendorong, meningkatkan, serta mempertahankan kinerja pegawai secara optimal dalam suatu organisasi (Aljabar, 2020). Kesuksesan suatu instansi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada peran SDM. Di lingkungan instansi pemerintahan, termasuk Sekretariat DPRD Kota Samarinda, SDM menjadi aset utama yang sangat memengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian target strategis instansi tersebut.

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas, kemampuan, dan tingkat motivasi para pegawainya. Di lingkungan instansi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kota Samarinda, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menilai seberapa efektif dan efisien pelayanan publik yang diberikan. Tingkat kinerja pegawai mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dalam lingkup

instansi, peningkatan kinerja pegawai berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja instansi secara keseluruhan. Semakin optimal kinerja individu, semakin besar pula kontribusinya terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur untuk menilai kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga menegaskan bahwa pegawai adalah aset yang sangat berharga bagi instansi. Tanpa kontribusi pegawai, instansi tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan (Idris *et al.*, 2020). Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek yang perlu diperhatikan oleh instansi, karena berpengaruh terhadap strategi dan pencapaian tujuan organisasi (Idris *et al.*, 2020). Kinerja yang optimal dapat terlihat dari kompetensi pegawai dalam menuntaskan pekerjaan tepat pada waktunya dan mencapai target yang sudah ditetapkan.

Sebagai bagian administratif, Sekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki peran penting dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD. Oleh sebab itu, aspek-aspek yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai di lingkungan ini perlu dikaji guna meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memberikan dukungan administratif dan teknis kepada anggota DPRD, kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki dampak signifikan terhadap kelancaran fungsi legislatif, penyusunan kebijakan, dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja anggota DPRD dan mendukung keberhasilan program-program pembangunan daerah.

Ada beberapa aspek yang menjadi pengaruh kinerja pegawai yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebagai bentuk apresiasi, kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Sitopu *et al.*, 2021). Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat beban kerja, maka hal ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara gaji dan beban kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunnya semangat kerja, dan berisiko meningkatnya tingkat absensi serta *turnover*. Selain kompensasi, kepuasan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merujuk pada keterlibatan psikologis individu terhadap pekerjaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji, peluang promosi, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, serta keamanan pekerjaan. Konsep kepuasan kerja bersifat kompleks, di mana seorang individu bisa merasa puas terhadap satu aspek namun kurang puas terhadap aspek lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, seperti menurunnya tingkat absensi, meningkatnya kontribusi positif, serta kesetiaan terhadap organisasi (Steven & Prasetio, 2020).

Fenomena yang berkembang di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda menunjukkan adanya permasalahan terkait kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. Beberapa pegawai menilai bahwa kompensasi yang diterima belum mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Keterlambatan dalam pemberian gaji, tunjangan, dan insentif turut memicu ketidakpuasan, yang dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting yang turut memengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai. Suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan kerja yang tidak harmonis, minimnya penghargaan atas kinerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier merupakan beberapa faktor yang disinyalir turut memperburuk tingkat kepuasan kerja. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat

menghambat efektivitas pelaksanaan tugas-tugas administratif dan dukungan terhadap fungsi kelembagaan DPRD.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa isu kompensasi dan kepuasan kerja tidak dapat diabaikan, mengingat keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Hasil dari penelitian ini seharusnya dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan kepegawaian yang lebih tepat sasaran, guna meningkatkan motivasi, produktivitas, dan profesionalisme aparatur sipil di lingkungan lembaga legislatif daerah tersebut.

Objek penelitian ini adalah Sekretariat DPRD Kota Samarinda, yaitu sebuah instansi pemerintahan yang berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas administratif, teknis, dan operasional DPRD Kota Samarinda. Sebagai bagian dari pemerintahan daerah, Sekretariat DPRD memiliki peran penting dalam membantu DPRD menjalankan tiga fungsi utamanya, yaitu legislasi (pembuatan peraturan daerah), pengawasan terhadap kebijakan pemerintah daerah, dan fungsi anggaran dalam menetapkan dan mengawasi penggunaan APBD.

Sekretariat DPRD Kota Samarinda terletak di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dengan alamat di Jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota. Instansi ini bertanggung jawab dalam menyelenggarakan layanan administrasi, persidangan, keuangan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh anggota DPRD untuk menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan peran yang strategis ini, Sekretariat DPRD Kota Samarinda diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mendukung tugas-tugas DPRD demi tercapainya sistem pemerintahan daerah yang profesional dan transparan. Di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, terdapat 36 pegawai ASN, 40 pegawai Non-ASN, dan 63 pegawai tenaga *outsourcing*. Penelitian ini difokuskan pada pegawai ASN dan Non-ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan di berbagai sektor, baik swasta maupun instansi pemerintahan. Sebagai contoh, penelitian oleh Sutoro *et al.* (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,314. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, Dwi Cahya *et al.*, (2021), juga mendapati bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Padang Upik, Kecamatan Sinduadi. Selain itu, kepuasan kerja juga sebagai variabel yang memiliki kaitan erat dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Amara Putri & Nawatmi (2024), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan, maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sutoro *et al.*, (2020), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Aspek emosional seperti rasa bahagia, bangga, dan antusiasme berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta hasil kerja pegawai.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintahan di luar wilayah Kota Samarinda, sehingga kurang mampu merepresentasikan kondisi spesifik di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Handayani (2024), meneliti pengaruh pelatihan, lingkungan

kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Walaupun penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, hasilnya tidak dapat sepenuhnya digeneralisasikan ke Sekretariat DPRD Kota Samarinda karena terdapat perbedaan dalam karakteristik organisasi, sistem birokrasi, dan budaya kerja di tiap daerah.

Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian Arif (2019), mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi yang layak serta fasilitas kerja yang mendukung mampu menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini pada akhirnya mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas.

Merujuk pada penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam memberikan bukti empiris yang kontekstual dan spesifik terhadap birokrasi lokal, yang hingga kini masih jarang menjadi fokus utama dalam kajian-kajian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan untuk perumusan kebijakan kepegawaian yang lebih tepat sasaran, serta mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui strategi kompensasi dan pengelolaan kepuasan kerja yang efektif.

Urgensi penelitian ini semakin kuat, mengingat peran strategis Sekretariat DPRD dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislatif daerah. Peningkatan kualitas kinerja pegawai di lembaga ini akan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki signifikansi praktis dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan tata kelola pemerintahan yang profesional.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya sudah mengkaji hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sebagian besar dilakukan pada lembaga non-pemerintahan atau institusi pendidikan. Hal ini menyebabkan kurangnya representasi terhadap kondisi khas birokrasi di lingkungan pemerintahan daerah. Secara khusus, kajian empiris yang secara mendalam meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui studi yang kontekstual dan relevan dengan dinamika organisasi serta budaya kerja di sektor pemerintahan daerah. Maka dari itu, penelitian ini menjadi penting guna memberikan kontribusi empiris dalam rangka penguatan kebijakan manajemen SDM di suatu instansi.

Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekretariat DPRD Kota Samarinda yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota, Provinsi Kalimantan Timur. Lokasi ini dipilih karena merupakan pusat kegiatan legislatif di tingkat kota, tempat berbagai kebijakan daerah dirumuskan dan disahkan. Selain itu, kantor DPRD Kota Samarinda memiliki akses strategis dan relevansi yang tinggi dengan objek penelitian, yang berfokus pada fungsi dan peran lembaga legislatif dalam pemerintahan daerah. Metode kuantitatif diterapkan

sebagai pendekatan dalam penelitian ini dengan maksud untuk menganalisis dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Informasi dikumpulkan melalui metode kuesioner dan wawancara yang bersifat terbuka dan tidak terstruktur. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif terkait tiga variabel utama, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali informasi tambahan secara lebih mendalam. Analisis terhadap data yang diperoleh dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Adapun fokus dari penelitian ini adalah pegawai ASN dan Non-ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Berikut disajikan data mengenai jumlah pegawai ASN dan Non-ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda:

Tabel 1. Data Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

No.	Bidang	Jumlah
1.	Umum	7
2.	Fasilitas Penganggaran & Pengawasan	6
3.	Persidangan & Perundang - Undangan	13
4.	Keuangan	10
Total		36

Sumber: Sub Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Samarinda (2025)

Tabel 2. Data Pegawai Non-ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

No.	Bidang	Jumlah
1.	TU & Kepegawaian	21
2.	Keuangan	9
3.	Fasilitas Penganggaran	5
4.	Risalah Persidangan	5
Total		40

Sumber: Sub Bagian Umum Sekretariat DPRD Kota Samarinda (2025)

Dalam penelitian kuantitatif, sampel diambil sebagai bagian dari populasi untuk dianalisis, agar hasil yang diperoleh bisa diterapkan pada populasi secara umum (Subhaktiyasa, 2024). Penggunaan sampel menjadi penting terutama ketika jumlah populasi cukup besar dan terdapat keterbatasan seperti dana, tenaga, serta waktu, sehingga sampel digunakan untuk merepresentasikan keseluruhan populasi yang diteliti. Apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, disarankan untuk melibatkan seluruh populasi agar penelitian dapat dianggap bersifat populatif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini melibatkan seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda sebagai responden, dengan total 76 pegawai.

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menerapkan berbagai teknik analisis data, antara lain statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis koefisien determinasi, uji T, uji F, analisis korelasi, serta *Adjusted R²*. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Program for Social Science (SPSS).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna menilai sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat mencerminkan konstruk variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05 dan nilai korelasi Pearson > r-tabel, yaitu 0,226.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Sig (2-tailed)	r-tabel	Person Correlation	Kesimpulan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0.00	0.225	0.660	Valid
		X1.2	0.00	0.225	0.658	Valid
		X1.3	0.00	0.225	0.731	Valid
		X1.4	0.00	0.225	0.594	Valid
		X1.5	0.00	0.225	0.584	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.00	0.225	0.646	Valid
		X2.2	0.00	0.225	0.638	Valid
		X2.3	0.00	0.225	0.594	Valid
		X2.4	0.00	0.225	0.677	Valid
		X2.5	0.00	0.225	0.708	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.00	0.225	0.707	Valid
		Y.2	0.00	0.225	0.797	Valid
		Y.3	0.00	0.225	0.784	Valid

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Dari hasil uji pada tabel 3, Seluruh vitem pada variabel memiliki nilai signifikansi (Sig 2-tiled) < 0,05 dan korelasi Pearson > r-tabel (0,225), sehingga dinyatakan valid dan bisa diterapkan untuk tahap berikutnya dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	Croncbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi	5	0.651	>0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0.655	>0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	3	0.638	>0.6	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian ini mencakup kompensasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai memperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, yang membuktikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang berfungsi untuk mengevaluasi apakah data memiliki distribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig. (2-tailed)	Sig	Kesimpulan
0.200	0.05	Data terdistribusi normal

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5, Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada 0,05. Dari hasil ini, bisa diketahui bahwa distribusi data dalam penelitian tergolong normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antar variabel independen dengan menggunakan nilai toleransi dan VIF. Model dapat dikatakan bebas multikolinearitas jika toleransi > 0,1 dan VIF < 10.

Tabel 6. Uji Multikolinariatas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1. Kompensasi	0.726	1.377	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.726	1.377	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan table 6, menunjukkan hasil uji multikolinieritas pada variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Nilai toleransi masing-masing 0,726 dan VIF 1,377 berada di rentang aman, sehingga tidak ada indikasi multikolinieritas. Artinya, kedua variabel ini tidak saling berkorelasi tinggi dan dapat digunakan bersama dalam analisis regresi tanpa masalah.

Uji Heterokedastisitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas yang disajikan dalam bentuk tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokdastisitas

<i>Model Summary</i>		
Model	Sig	Keterangan
1. Kompensasi	0.276	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	0.080	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel 3.15 menunjukkan bahwa, nilai signifikansi variabel Kompensasi (0,276) dan Kepuasan Kerja (0,080) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dengan varians residual yang konstan.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda guna menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui kontribusi masing-masing variabel. Hasil analisis disajikan berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.638	1.151		7.505	<.001
1 Kompensasi	0.136	0.055	0.306	2.498	0.015
Kepuasan kerja	0.101	0.059	0.210	1.717	0.090

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8, diketahui model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, Maka, persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 8.638 + 0.136X_1 + 0.101X_2 + e$$

Dari hasil analisis terlihat bahwa kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Kompensasi berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,136 dan signifikansi 0,015 (< 0,05), artinya semakin tinggi kompensasi, semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,101 dan signifikansi 0,090 (> 0,05). Maka dari itu, hanya kompensasi yang berpengaruh signifikan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Uji Parsial (T)

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	7.505	<0.001	
Kompensasi	0.136	0.015	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.101	0.090	Tidak Signifikan

Sumber: Data Yang Diolah Peneliti, 2025

Variabel kompensasi mempunyai nilai t sebesar 0,136 dan nilai signifikansi 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,090 > 0,05 dan nilai t sebesar 0,101, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepuasan kerja belum menunjukkan pengaruh yang kuat secara statistik dalam model ini.

Uji Simultan (F)

Berikut ini hasil uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 10. Uji Simultan (F)

Model	F	Sig.
Regression	26.050	< 0.001 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data Yang Dioleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 10, nilai F sebesar 26,050 dengan signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model relevan untuk diterapkan dalam penelitian ini.

Koefesien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi guna mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen:

Tabel 11. Hasil Uji Koefesien Derterminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.453 ^a	0.205	0.183	1.176

Sumber: Data Yang Dioleh Peneliti, 2025

Berdasarkan 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,183 mengindikasikan bahwa 18,3% variasi kinerja pegawai diuraikan melalui kompensasi dan kepuasan kerja, sementara 81,7% dipengaruhi oleh pengaruh eksternal yang tidak menjadi objek penelitian. Sedangkan untuk Nilai R sebesar 0,453 mengindikasikan adanya korelasi yang sedang, Walaupun hubungannya tidak kuat. Artinya, peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, namun masih terdapat faktor lain di luar model yang juga memengaruhinya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Semakin adil dan baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi serta kinerja pegawai. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa indikator kompensasi tergolong baik, mencerminkan kepuasan responden terhadap kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai dapat berperan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Sutoro et al., (2020), yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik dan adil dapat mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, Penelitian yang dilakukan Jeramu & Ngawang (2023), juga membuktikan adanya keterkaitan korelasi yang tinggi antara kompensasi dan kinerja pegawai honorer di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. Kompensasi secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai honorer.

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja, efektivitasnya bergantung pada konteks organisasi dan faktor pendukung

lainnya. Sesuai Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi termasuk faktor higienis yang jika tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan, namun belum tentu meningkatkan motivasi secara langsung. Oleh karena itu, selain kompensasi, organisasi juga perlu memperhatikan faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dalam mendorong kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Walaupun begitu, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin besar pula dorongan terhadap semangat serta motivasi kerja yang lebih baik. Tak hanya itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja tergolong dalam kategori baik, yang mencerminkan bahwa responden merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka. Oleh karena itu, meskipun secara statistik kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun dalam praktiknya kepuasan kerja tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai.

Ketidaksignifikan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik mayoritas responden yang merupakan pegawai non-ASN dengan rentang usia 31–40 tahun. Status non-ASN sering kali membawa ketidakpastian karier dan keterbatasan insentif, sehingga meskipun pegawai merasa puas secara emosional atau sosial, hal tersebut tidak cukup mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, pada rentang usia 31–40 tahun, pegawai cenderung mencari kestabilan dan menghadapi tanggung jawab keluarga, yang dapat membatasi dorongan untuk meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kontribusi peningkatan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Temuan tersebut konsisten dengan penelitian Arda (2017), yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Begitu pula dengan studi Wahyudi & Tupti (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, salah satunya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap sistem penggajian yang belum sebanding dengan beban kerja.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja bersifat kontekstual, tergantung pada kondisi organisasi. Sesuai dengan Teori Harapan kepuasan kerja muncul ketika pegawai yakin bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil dan imbalan yang sesuai, sehingga berpotensi mendorong semangat kerja dan kinerja secara tidak langsung.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Temuan ini mengungkapkan bahwa perpaduan antara sistem kompensasi yang adil dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkompeten menambah motivasi serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil analisis deskriptif juga menguatkan temuan ini, dengan menunjukkan bahwa indikator kompensasi dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas terhadap kondisi kerja dan imbalan yang diterima.

Hasil ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya yaitu Khodijah & Pasca (2023), yang mengungkapkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi secara

signifikan terhadap kinerja karyawan di Surya Toserba Jatiwangi, Kabupaten Majalengka. Penelitian Arif (2019), di Disdukcapil Kota Samarinda juga mendukung temuan ini. Dengan melibatkan 73 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda, mereka menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Konsistensi temuan dari beberapa studi ini memperkuat bahwa peningkatan pada aspek kompensasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tidak hanya di sektor swasta, tetapi juga pada instansi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Secara teoritis, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor higienis, seperti gaji dan kondisi tempat kerja. Kompensasi termasuk faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai motivator intrinsik yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, pemenuhan kedua faktor ini diperlukan guna membangun suasana kerja yang menunjang efisiensi dan kinerja yang optimal.

Kesimpulan

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui perolehan data kuesioner yang dibagikan untuk 76 pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Dari hasil analisis yang sudah dikerjakan, bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, mencerminkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa aspek ini belum berperan besar dalam memengaruhi kinerja di instansi tersebut.

Namun demikian, hasil uji secara simultan mengindikasikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti, kombinasi antara kompensasi yang layak dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bisa memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila dilakukan melalui perbaikan sistem kompensasi sekaligus menciptakan suasana kerja yang berpotensi mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran. Untuk pimpinan Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sebaiknya perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi agar lebih adil dan layak, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Walau kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberi apresiasi non-finansial tetap penting. Untuk pegawai, diharapkan menjaga semangat dan profesionalisme, serta menjadikan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga dianjurkan aktif memberikan masukan kepada pimpinan guna mendukung sinergi antara kebutuhan pegawai dan kebijakan organisasi. Untuk peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk memperluas objek penelitian ke instansi atau wilayah lain agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Amara Putri, A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(01), 45-60.
- Arif. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2).
- Arif, & Latief, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 2020.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Auliya, N. H., Hardani, Andriani, H., Utami, E. F., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., Ustiawaty, J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3).
- Dwi Cahya, A., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(2).
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntans*, 6(1).
- Dwitama Putra, R., Sulaeman, D., Saputra, R. D., Darwanto, B. A., Sawitri, N. N., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(4).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1786>
- Handayani, E. T. (2024). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, 8(3), 7-13.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 172-179. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v3i1.649>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV. Aa Rizky.

- Khodijah, T. S., & Pasca, Y. D. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 78–87. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.390>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Narulita, R. P., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5, 78–88.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (p. 46)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity And Reliability In Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Suryani, N. L., & Hastono. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 3, Issue 4).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*. Bintang Pustaka Madani.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Gawe Buku.