

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
TENAGA LEPAS HARIAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**RECKY<sup>1</sup>, WIDYAWATI<sup>2</sup>**  
[reckylisa10@gmail.com](mailto:reckylisa10@gmail.com) , [widy4zh@gmail.com](mailto:widy4zh@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out that work facilities and compensation have an effect on job satisfaction of daily freelancers of the Public Housing and Settlement Areas of Indragiri Hilir Regency. This research was conducted at the Public Housing and Residential Area Service which is located at Jalan KihajarDewantara No.1 Tembilahan.*

*Types and sources of data in this study using quantitative and qualitative data. While the data sources in this study are primary data and secondary data. The population in this study were daily freelancers in the field of gardening and lighting in the Public Housing and Settlement Service of Indragiri Hilir Regency, totaling 55 people. The sampling technique uses non-probability sampling method (non-random sample), namely Saturated Sampling Technique, which is a sampling technique that makes all members of the population. The data collection techniques used were questionnaires and observations. To analyze the data, researchers used the SPSS program in the form of validity tests, reliability tests, multiple regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the work facilities and compensation have a positive and significant effect on the job satisfaction of daily freelancers at the Public Housing and Settlement Services of Indragiri Hilir Regency.*

**Keywords: work facilities (X1), compensation (X2), job satisfaction (Y)**

**ABSTRAKSI**

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Fasilitas Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman yang beralamat di Jalan KihajarDewantara No.1 Tembilahan.*

*Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga lepas harian bidang pertamanan dan lampu di Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data berupa menggunakan kuesioner dan observasi. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini bahwa Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga lepas harian pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir.*

**Kata kunci :Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (Y)**

## A. Pendahuluan

Pembangunan merupakan suatu perubahan secara terencana menuju arah yang lebih baik. Perumahan dan pemukiman berfungsi sebagai wadah pengembangan sumberdaya manusia dan cerminan di lingkungan sosial yang tertib, juga memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi. Dengan berpijak pada peningkatan dan pemenuhan kebutuhan terhadap perumahan dan pemukiman, masyarakat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, serta aktif berperan dalam setiap program pembangunan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negative dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang disediakan oleh bidang Pertamanan dan Lampu di Dinas Perumahan rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir masih kurang memadai.

Berdasarkan data dari Rencana Strategis Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir dijelaskan bahwa yang menjadi titik permasalahan yaitu :

1. Aspek spasial ruang: belum ada *master plan* RTH, Pola sebaran RTH belum

merata keberbagai titik lokasi di Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Aspek kelembagaan: belum ada sinergitas program antar instansi terkait; pendanaan, SDM dan Pendukung operasional belum optimal.
3. Aspek Masyarakat: kurangnya *awareness* dari masyarakat terhadap peksistensi RTH sebagai Ruang Publik

Dari tiga poin yang difokuskan didalam penelitian ini yaitu aspek kelembagaan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman terutama dari aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia perlu koordinasi dari seluruh dalam pengaturan, pengelolaan, pengawasan yang berjalan agar efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Menurut Lutans dalam Sutanto (2002) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja dan rekan sekerja. Gaji yang ditetapkan oleh organisasi merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi.

Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas organisasi, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pegawai tenaga lepas harian di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjatenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjatenaga harianlepas Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan tenaga harian lepas Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir ?

## **C. Tinjauan Teoritis**

### **1. Pengertian dan Arti Pentingnya Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (Samsudin,2009).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik,dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

### **2. Jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap

perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan sejenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Menurut Syafri Sofyan (2001) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).

### 3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri (Handoko,2002). Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Nawawi (2005)

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari beberapa pengertian Kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa kepada karyawan yang merupakan cerminan ukuran karya atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebijakan pemberian Kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka.

### 4. Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan jenis Kompensasi diatas dapat disimpulkan pengukuran kompensasi ini dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- a. Gaji, yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang merekalakukan.
- b. Tunjangan, yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan atau pun jaminan kesehatan.
- c. Insentif, adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
- d. Penghargaan (*Reward*), adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

### 5. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2002) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*jobsatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robins (2003) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selain itu pengertian Kepuasan Kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2009) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

#### 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja di pengaruhi oleh banyak factor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Hasibuan (2009) menjelaskan beberapa factor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan

- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

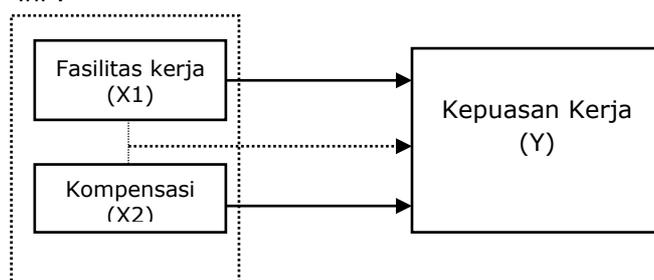
#### 7. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator tertentu. Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud (2004) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi :

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka.
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan rekan kerja mereka.
- d. Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perlakuan yang diberikan atasan mereka

#### D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan teori peneliti mencoba untuk menghubungkan antara fasilitas kerja, kompensasi dan kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir yang bisa dilihat pada gambar ini :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

## E. Hipotesis

Menurut Arikunto (2006) berpendapat bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis didalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir
3. Diduga fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, tanggapan responden.

#### b. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).
2. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga lepas harian bidang pertamanan dan lampu di Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 55 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai

sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 55 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respon dan untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kuantitatif, kualitatif, dan pengembangan. Kuesioner lebih sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan pengembangan. Tetapi ada juga penelitian kualitatif yang menggunakan bantuan angket sebagai teknik pengumpulan datanya.

#### 2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).

Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

### G. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, uji coba instrument penelitian dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir. Tujuan uji coba instrument ini adalah untuk menguji apakah

kuesioner yang digunakan lolos persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk uji coba instrument adalah teknik uji coba terpakai, artinya data hasil dari uji coba akan dipakai untuk penelitian jikalau instrument penelitian terbukti valid seluruhnya. Namun, jika terdapat satu saja instrument penelitian tidak valid maka instrument tersebut akan dihilangkan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono).

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis factor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan melihat korelasi skor total seluruh item pertanyaan.

Nilai  $r$  merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  positif lebih besar atau sama dengan 0,3 maka butir instrument tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2011). Hasil uji validitas dengan SPSS *Statistics* untuk variabel Independen dan Dependen adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Pertanyaan	r hitung	rtabel	Keterangan
Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )	0,1757	Valid	
Item 1	0,810	0,260	Valid

Item 2	0,849	0,260	Valid
Item 3	0,907	0,260	Valid
Item 4	0,739	0,260	Valid
Item 5	0,571	0,260	Valid
Item 6	0,841	0,260	Valid
Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> )			
Item 1	0,810	0,260	Valid
Item 2	0,849	0,260	Valid
Item 3	0,907	0,260	Valid
Item 4	0,739	0,260	Valid
Item 5	0,571	0,260	Valid
Item 6	0,841	0,260	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Y)			
Item 1	0,810	0,260	Valid
Item 2	0,849	0,260	Valid
Item 3	0,907	0,260	Valid
Item 4	0,739	0,260	Valid
Item 5	0,571	0,260	Valid
Item 6	0,841	0,260	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>), variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dan variabel kepuasan kerja (Y) dari total masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r<sub>hitung</sub>) lebih besar dari r<sub>table</sub> yaitu 0,260 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam keseluruhan variabel dapat digunakan sebagai data penelitian.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Apa bila suatu alat ukur member hasil yang stabil maka alat ukur tersebut dapat dikatakan andal. Keandalan alat ukur merupakan hal yang penting karena data yang tidak andal atau biasakan menghasilkan kesimpulan yang bias. Hasil pengukuran diterjemahkan kedalam koefisien keandalannya itu kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada.

Hasil uji reliabilitas dengan SPSS Statistics, untuk variabel fasilitas kerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,796	Reliabel
Kompensasi	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,776	Reliabel

Berdasarkan table 2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan besarnya *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,70.

## 3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

**Tabel 3 : Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.738	3.485		2.507	.015
	fasilitas kerja	.710	.080	.629	8.902	.000
	kompensasi	.567	.134	.513	4.222	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan table *coefficient* diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 8,738 + 0,710X_1 + 0,567X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,738 artinya jika variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja nilainya adalah 8,738 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dianggap tetap.
- b. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) 0,710 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,710 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) 0,567 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,567 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

#### 4. Uji t (parsial)

Uji t atau parsial pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variable terikat. Besarnya angkat table diperoleh berdasarkan ketentuan sig 0,05 dan  $dk = (n-1)$  yaitu  $(55-2)=53$  sehingga diperoleh ketentuan nilai table sebesar 2,005. hasil uji t yakni :

- a. Variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,902 yang artinya  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $8,902 > 2,005$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan  $H_0$  ditolak karena dalam

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,222 yang artinya  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $4,222 > 2,005$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan  $H_0$  ditolak karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 5. Uji F

Menurut Ghozali (2012), uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variable independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2016). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama(simultan).
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama(simultan).
- c.

**Tabel 4 : Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.124	2	95.062	20.592	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240.057	52	4.616		
	Total	430.182	54			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, fasilitas kerja

Dari table 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan F hitung sebesar  $20,592 > F$  table sebesar 3,18. Maka hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan).

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel 5 : Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.591	.580	2.38068

a. Predictors: (Constant), kompensasi, fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil olah statistic yang tertera pada tabel merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (fasilitas kerja dan kompensasi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 59,1 %, sedangkan sisanya 40.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel

independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja pegawai.

## H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga lepas harian pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga lepas harian pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerjatenaga lepas harian pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir.

## I. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti bermaksud memberikan saran kepada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir mengenai tenaga lepas harian yaitu:

1. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan terus meningkatkan pemberian kompensasi agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak positif kepada kepuasan kerja tersebut, hal ini akan berdampak sangat baik bagi organisasi.

2. Selain itu juga Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Indragiri Hilir harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja tenaga lepas harian yaitu berupa kenyamanan dalam bekerja serta komunikasi yang lancar antar tenaga kerja, atau pun dari pihak tenaga kerja kepada pihak atasan dan adanya kesempatan untuk maju kepada setiap individu tenaga kerja itu sendiri sehingga nantinya kepuasan kerja akan meningkat dan tenaga kerja dapat bekerja secara optimal.
3. Fasilitas Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga lepas harian, bukan berhenti disini saja, melainkan Dinas / instansi lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja, memotivasi mereka sehingga kinerja menjadi lebih baik dan bisa melaksanakan visi dan misi Dinas/instansi tersebut, karena kunci kesuksesan organisasi terdapat pada karyawan/pegawai yang berkualitas.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumberdaya manusia terlebih khusus pada aspek pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan /pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

AftoniSutanto. 2002. "Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Jurnal, Benefit Ekonomi

dan Bisnis. FE Universitas Ahmad Dahlan, Vol 6, no.2, Yogyakarta, P:120-129.

Assauri, Sofyan. 2000. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (artikel usahawan). Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

A. Harahap, SofyanSyafri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.

Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2004. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pustaka Pelajar

Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset

Ferdinand, Agusty.2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, BP Undip, Semarang.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang: BP Undip.
- Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* . Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan HusnanSuad. 2004. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
- Robins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung
- Sekaran. Uma. 2000, *Research Methods For Business, A Skill – Building Approach, Third-Edition*, John Willey & Sons.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga : Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada