

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD DI MASA PANDEMI COVID-19

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK CONFLICT ON JOB SATISFACTION OF REGIONAL SECRETARIAT EMPLOYEES IN TALAUD ISLANDS REGENCY IN THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:

Selica Natalia Palar¹

Lucky Dotulong²

Genita Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹selicapalar23@gmail.com

²luckydotulong@gmail.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Beberapa waktu belakangan ini terjadi perubahan dalam sistem pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, hal ini diakibatkan oleh suatu pandemi besar yaitu Covid-19. Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia kurang lebih selama dua tahun, akibat dari pandemi ini Sekretariat Daerah mengalami perubahan dalam pola sistem kerja serta berbagai kebijakan dibuat untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 ini, salah satunya work from home atau bekerja dari rumah. Akibat dari WFH produktifitas pegawai bekerja menjadi menurun dan tidak maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang ada sehingga terjadi perbandingan penilaian kerja sebelum dan sesudah Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud., namun secara parsial Kompensasi dan Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Sebaiknya untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud agar lebih memperhatikan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawainya di dalam instansi sehingga pegawai lebih dapat memberikan kontribusi yang baik dalam bekerja

Kata Kunci: *Kompensasi, lingkungan kerja, konflik kerja, kepuasan kerja*

Abstract: *Recently there has been a change in the government system at the Regional Secretariat of the Talaud Islands Regency, this is caused by a major pandemic, namely Covid-19. The Covid-19 pandemic has hit Indonesia for approximately two years, as a result of this pandemic the Regional Secretariat underwent a change in the pattern of the work system and various policies were made to minimize the spread of Covid-19, one of which was working from home or working from home. As a result of WFH, employee productivity has decreased and is not optimal in completing every task and responsibility, resulting in a comparison of work assessments before and after Covid-19. This study aims to determine the effect of compensation, work environment and work conflict on job satisfaction of regional secretariat employees of the Talaud Islands Regency during the Covid-19 Pandemic. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Compensation, Work Environment and Work Conflict had a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Regional Secretariat of the Talaud Islands Regency, but partially Compensation and Work Conflict had no effect on Employee Job Satisfaction at the Regional Secretariat of the Talaud Islands Regency. It is better for the Regional Secretariat of the Talaud Islands Regency to pay more attention to and maintain the job satisfaction of its employees in the agency so that employees can make a good contribution in their work.*

Keywords: *Compensation, work environment, work conflict, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kabupaten Kepulauan Talaud adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara dengan ibu kota Melonguane. Kabupaten ini berasal dari pemekaran Kabupaten Kepulauan Sangihe dan Talaud pada tahun 2002. Kabupaten Kepulauan Talaud terletak di sebelah utara Pulau Sulawesi. Wilayah ini adalah kawasan paling Utara di Indonesia Timur, berbatasan dengan daerah Davao del Sur, Filipina di sebelah Utara. Jumlah penduduknya adalah 109.150 jiwa pada akhir tahun 2019. Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan daerah bahari dengan luas lautnya sekitar 37.800 km² (95,24%) dan luas wilayah daratan 1.251,02 km². Terdapat tiga pulau utama di Kabupaten Kepulauan Talaud, yaitu Pulau Karakelang, Pulau Salibabu, dan Pulau Kabaruan. Kondisi Kabupaten Kepulauan Talaud termasuk Daerah yang sedang berkembang di Indonesia dan sebagian wilayah masih terbatas pada faktor Geografis, Infrastruktur, Ekonomi, Sosial budaya, Perhubungan, Telekomunikasi dan Informasi serta Pertahanan keamanan.

Keberhasilan pembangunan Kabupaten Kepulauan Talaud tentunya tidak terlepas dari peran sektor pemerintahan, salah satunya Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang bertugas untuk membantu Bupati dan Wakil Bupati dalam merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina, menetapkan, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tentu tidak lepas dari peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi eksistensi untuk menjamin keberhasilan tersebut.

Beberapa waktu belakang ini terjadi perubahan dalam sistem pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, hal ini diakibatkan oleh suatu pandemi besar yaitu Covid-19. Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia kurang lebih selama dua tahun, akibat dari pandemi ini Sekretariat Daerah mengalami perubahan dalam pola sistem kerja serta berbagai kebijakan dibuat untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 ini, salah satunya work from home atau bekerja dari rumah. Akibat dari WFH produktifitas pegawai bekerja menjadi menurun dan tidak maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang ada sehingga terjadi perbandingan penilaian kerja sebelum dan sesudah Covid-19.

Peneliti melakukan kajian di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud ada perbedaan kompensasi tidak langsung akibat perbedaan posisi maupun jabatan pegawai karena besarnya kompensasi yang diterima setiap pegawai itu dilihat dari kemampuan, kesediaan organisasi, produktifitas kerja pegawai yang mengacu pada undang – undang keppres yaitu posisi jabatan karyawan, jenis dan sifat pekerjaan dan negosiasi awal. Pemberian besar kecilnya kompensasi sudah ditentukan dengan bobot tugas dan tanggung jawab jabatan yang dinyatakan dalam golongan jabatan. Komponen pengupahan secara tidak langsung di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud yaitu (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan BPJS Ketenagakerjaan). Adapun program – program yang ada yaitu tunjangan pendidikan, program masyarakat tidak mampu, program media senter atau pengadaan alat – alat elektronik, program peduli lingkungan. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Tahuna, Sumarauw, Dotulong (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Meningkatkan kompensasi ditengah pandemi Covid-19 sekarang ini sangat perlu diperhatikan apalagi pada tunjangan kesehatan yang ada bagi pegawai seperti pemberian vitamin secara berkala agar keadaan dan daya tahan tubuh setiap pegawai dapat terminimalisir dari penyebaran Covid-19. Serta memperhatikan jaminan kesehatan lainnya jika pegawai terpapar Covid-19, setiap pegawai akan mampu bekerja dengan baik jika kesehatan tubuh tetap terjaga sehingga mampu berkonsentrasi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya, guna untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam mencapai hasil kerja yang maksimal tentunya harus ada fasilitas yang mendukung, sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Lisa, Adolfina, dan Uhing (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Minimnya fasilitas pendukung di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud membuat setiap pegawainya mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, seperti halnya kondisi fisik lingkungan kerja yang belum memadai dengan *layout* yang efisien. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari maupun kendaraan dinas yang tentunya semua itu memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif, dari semua fasilitas pendukung lainnya sehingga memenuhi kebutuhan fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Iroth,

Lengkong, Dotulong (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Pegawai Restoran Di Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74). Indikator yang digunakan adalah Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan kerja (Afandi, 2018:82).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator yang digunakan adalah Gaji Pokok, Gaji Variabel, dan *Benefit* (Mathis dan Jackson, 2016).

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Indikator yang digunakan adalah Penerangan/cahaya, suhu udara, fasilitas dan kebersihan ditempat kerja membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan, Keamanan kerja adalah tempat kerja yang aman dan memberi rasa aman kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan, dan Hubungan Pegawai Hubungan antar pegawai yang baik menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman (Sedarmayanti, 2017:26).

Konflik Kerja

Menurut Rivai (2015:999) konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Indikator yang di gunakan adalah sebagai berikut; Koordinasi kerja. Komunikasi, Ketergantungan pelaksanaan tugas, Perbedaan persepsi, Persaingan kerja (Sedarmayanti, 2017:29).

Penelitian Terdahulu

Suriani, Adolfini, dan Lumintang (2018) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Puspitawati dan Atmaja (2020) Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan pada masa pandemic Covid-19. Pegawai menghadapi ketidakpuasan ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja sehingga berdampak terhadap stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja pegawai Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. Total sampel yang digunakan sebanyak 105 responden yang merupakan pegawai hotel non bintang di Kota Denpasar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Data diambil dengan kuesioner skala Likert dan diolah menggunakan path analysis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Miranda, dkk (2020) PT. X merupakan industri yang bergerak dalam pembangkit listrik. industri kelistrikan tidak hanya menyediakan pembangkit, dan sumber energi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan listrik. Namun, industri kelistrikan juga tetap memperhatikan ketersediaan sumberdaya manusia yang kompeten dalam peningkatan kinerjanya seperti ahli keuangan, ahli hukum, teknisi, maintenance, ahli pembangkit, dan sumber daya manusia lainnya. ada beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri pembangkit listrik diantaranya; kompetensi, stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan aplikasi software smartPLS dengan jumlah responden yang dipergunakan sebanyak 130 responden, maka temuan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap konflik kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid 19.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2021 – Mei 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud yang berjumlah 162 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling dengan kriteria dimana dalam teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel yaitu Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud tahun 2021 dalam Bidang : Protokol dan komunikasi Pimpinan dan Bagian Umum. Berdasarkan kriteria tersebut maka yang dipilih sebagai sampel adalah 60 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

b. $H_a : b_1, b_2 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0.892	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.869	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.919	0,254	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.786	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0.788	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0.669	0,254	0,000	0,05	Valid
Konflik Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.653	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0.950	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0.755	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0.950	0,254	0,000	0,05	Valid
	X _{3.5}	0.950	0,254	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0.399	0,254	0,002	0,05	Valid
	Y ₂	0.589	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.684	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0.815	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0.815	0,254	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.874	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.609	Reliabel
Konflik Kerja (X ₃)	0.912	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.673	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

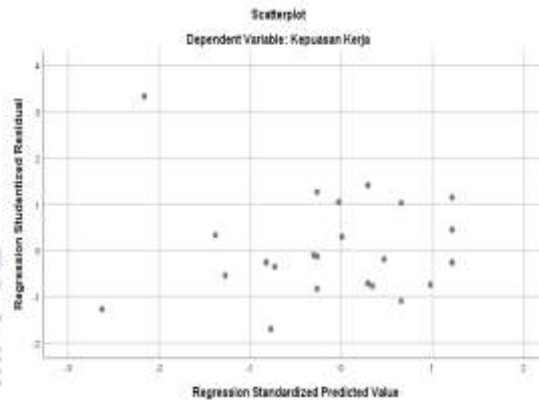
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.344	2.907	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	0.354	2.821	Non multikolinieritas
Konflik Kerja (X_3)	0.178	5.622	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



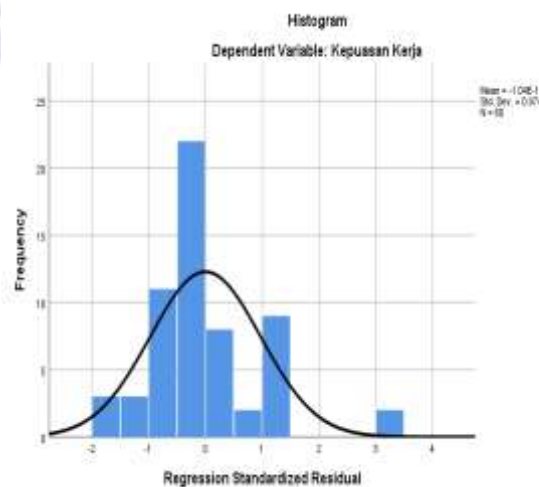
Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.360	2.126		3.932	.000		
	Kompensasi	.074	.235	.050	.314	.755	.344	2.907
	Lingkungan Kerja	.822	.204	.626	4.019	.000	.354	2.821
	Konflik Kerja	.063	.169	.082	.374	.710	.178	5.622

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 8.360 + 0,074X_1 + 0,822X_2 + 0,063X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 8.360 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Konflik Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja adalah 8.360.
2. Untuk variabel Kompensasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_1) Meningkatkan satuan maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,074.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) meningkat satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,822.
4. Untuk Variabel Konflik Kerja (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Konflik Kerja (X_3) meningkat satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,822.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.763	3	42.588	20.071	.000 ^b
	Residual	118.821	56	2.122		
	Total	246.583	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kepuasan Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud secara simultan, dapat diterima atau terbukti..

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,314 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,755 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis ditolak

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,019 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Kerja (X_2) sebesar 0,374 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,710 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Konflik Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhan, F. (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Survey pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Di duga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seidy dan Roring (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,019 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iroth, Lengkon, dan Dotulong (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Pegawai Restoran Di Manado. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Konflik Kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Di duga Konflik Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisa, Adolfin, dan Uhing (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud agar lebih memperhatikan kompensasi yang di berikan terhadap pegawai di dalam instansi sehingga dalam penerapannya pegawai akan merasa puas dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Adapun solusi/saran yang di berikan adalah di mana instansi perlu adil dalam pemberian kompensasi khususnya kompenasi non financial, seperti cuti, bonus, dan sebagainya. Sehingga pemberian kompensasi yang adil akan memicu perasaan puas pegawai dalam bekerja di instansi
2. Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud perlu memperhatikan konflik kerja di antara pegawai dengan cara mendekati pegawai atau lebih berbaur dengan pegawai sehingga konflik kerja yang terjadi tidak menimbulkan ketidakpuasaan kerja dalam instansi.
3. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Christin, P. L., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) di Rsup Prof. Dr. Rd Kandou Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23219>. Diakses tanggal 25 Agustus 2021
- Farhan, F. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi*). <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/1489> Di akses tanggal 18 November 2021
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iroth, A., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20939>. Diakses tanggal 25 Agustus 2021
- Mathis, R. L., Jackson, J. H (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

- Miranda (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 10, No.1 <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/tekin/article/view/8392/6013>. Diakses Tanggal 25 Agustus 2021
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Puspitawati, N. M. D., Atmaja, N. P. C. D (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol. 09 No. 02 <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/1110>. Diakses Tanggal 25 Agustus 2021
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21612>. Di akses tanggal 18 November 2021
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20960>. Diakses tanggal 25 Agustus 2021
- Tahuna, T. M., Sumarauw, J. S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21026>. Diakses tanggal 25 Agustus 2021