

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sleman

¹ Reza Apriyanto

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram

*e-mail korespondensi penulis: rezaapri@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Keywords: compensation, work motivation, job satisfaction, public service, fire department</p>	<p><i>This study aims to examine the influence of compensation and work motivation on job satisfaction among employees of the Fire Department in Sleman Regency. The research employs a quantitative approach with the entire population of 52 employees as the sample (saturated sampling). Data were collected using questionnaires measured with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression. The results show that compensation has no significant effect on job satisfaction, indicated by a t-value of 1.106, which is below the critical threshold. However, work motivation has a significant positive effect, with a t-value of 3.879. Simultaneously, compensation and motivation jointly affect job satisfaction as demonstrated by an F-value of 48.122 and a significance level of 0.000. These findings highlight the critical role of motivation in fostering employee satisfaction, while suggesting that compensation alone is insufficient without internal or intrinsic drivers. The study recommends that management emphasize non-financial motivational strategies to improve performance and satisfaction among fire department personnel.</i></p>
Info Artikel	Abstrak
<p>Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelayanan publik, pemadam kebakaran</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 52 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t sebesar 1,106 yang lebih kecil dari nilai kritis. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t sebesar 3,879. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai F sebesar 48,122 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara kompensasi saja tidak cukup tanpa didukung oleh dorongan intrinsik. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen lebih fokus pada strategi peningkatan motivasi non-finansial guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.</p>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik yang menuntut kinerja tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja pegawainya, karena kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap

semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks pelayanan darurat seperti pemadam kebakaran, kepuasan kerja menjadi elemen krusial karena tugas yang diemban memiliki tingkat risiko tinggi dan membutuhkan kecepatan serta ketepatan dalam pelaksanaannya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi dan prestasi kerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Dessler, 2020). Kompensasi yang adil dan layak diyakini dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, ketekunan, dan kepuasan terhadap pekerjaannya (Gibson *et al.*, 2012).

Dalam praktiknya, tidak semua pegawai merasakan kepuasan kerja yang optimal meskipun telah menerima kompensasi sesuai standar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi belum tentu menjadi faktor penentu utama kepuasan kerja. Motivasi kerja, baik intrinsik seperti rasa tanggung jawab, dan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, seringkali lebih memengaruhi perasaan puas terhadap pekerjaan (Herzberg, 1959 dalam Luthans, 2011). Dengan kata lain, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya terfokus pada pemberian kompensasi, tetapi juga pada penciptaan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai secara berkelanjutan.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman, peran pegawai sangat penting dalam menghadapi kondisi darurat yang berisiko tinggi dan membutuhkan kesiapan fisik serta mental. Meski pekerjaan ini bersifat mulia dan berdampak langsung pada keselamatan masyarakat, namun masih ditemukan dinamika terkait kepuasan kerja pegawai, termasuk persepsi terhadap kompensasi dan tingkat motivasi individu. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian yang meneliti sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi ini (Asri, C. P. (2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja yang tidak hanya berbasis pada aspek finansial, tetapi juga mempertimbangkan pendekatan motivasional dan psikologis (Asri, C. P. (2022).

Pentingnya menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi publik tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Dalam instansi seperti Dinas Pemadam Kebakaran, pegawai dituntut memiliki kesiapsiagaan tinggi dalam menghadapi situasi darurat yang tidak dapat diprediksi, seperti kebakaran, bencana alam, atau kondisi darurat lainnya. Beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang tidak menentu, serta risiko keselamatan dalam menjalankan tugas memerlukan dukungan organisasi dalam bentuk kebijakan sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai (Asri, C. P. 2021).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek psikologis dan emosional pegawai menjadi komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, pendekatan terhadap pengelolaan pegawai tidak bisa semata-mata mengandalkan kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan, tetapi harus mencakup dukungan motivasional, penghargaan, serta iklim kerja yang memberikan makna terhadap tugas yang dijalankan (Robbins & Judge, 2017; Luthans, 2011).

Penelitian sebelumnya oleh Astuti dan Prabowo (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi, terutama pada sektor pelayanan publik. Sementara itu, studi oleh Yuliana dan Firmansyah (2020) menemukan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila dikombinasikan dengan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi pegawai. Hal ini menunjukkan adanya dinamika yang menarik antara faktor kompensasi dan motivasi kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang utuh dan berkelanjutan.

Berangkat dari permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan kajian empiris untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran aktual serta menjadi bahan pertimbangan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi tersebut.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kerja mereka. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta imbalan non-finansial seperti fasilitas dan jaminan sosial. Menurut Dessler (2020), kompensasi mencakup total pembayaran langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan layak tidak hanya meningkatkan kesejahteraan ekonomi pegawai, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai akan memengaruhi semangat kerja, menurunkan turnover, dan meningkatkan produktivitas. Namun, kompensasi yang tidak setimpal dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, hingga turunya performa kerja pegawai. Di sektor publik, khususnya instansi yang bersifat operasional seperti pemadam kebakaran, pemberian kompensasi juga dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap risiko dan beban kerja tinggi yang ditanggung pegawai.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan personal) atau ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan). Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, memiliki inisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Teori Dua Faktor dari Herzberg (dalam Luthans, 2011) membagi faktor kerja menjadi dua: hygiene factors (seperti gaji dan kondisi kerja) dan motivator factors (seperti pencapaian dan pengakuan). Menurut teori ini, motivasi kerja yang berasal dari faktor-faktor intrinsik cenderung memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi semata.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, kompensasi, serta motivasi personal.

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen tinggi, bekerja dengan semangat, dan jarang mengalami konflik internal. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, absensi tinggi, hingga penurunan kualitas pelayanan. Bagi organisasi publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran, menciptakan kepuasan kerja sangat penting karena berpengaruh terhadap kesiapsiagaan dan kualitas pelayanan masyarakat.

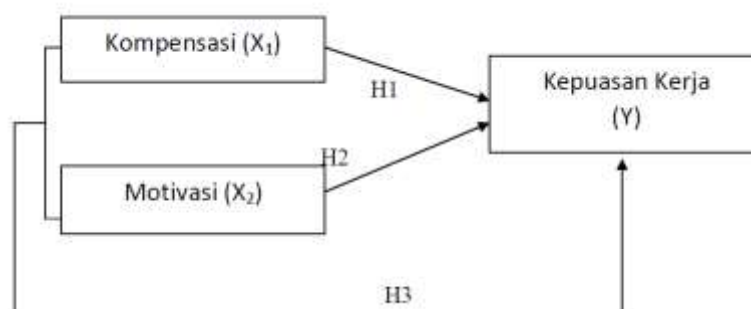
D. Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang layak dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja sering kali menjadi faktor yang lebih menentukan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih kuat dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dibandingkan hanya sekadar insentif finansial (Gibson *et al.*, 2012). Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi yang adil dan motivasi yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian oleh Yuliana dan Firmansyah (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai instansi pemerintah. Hal ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut perlu dikelola secara bersamaan untuk menciptakan pegawai yang puas dan produktif.

E. Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:



Gambar: Kerangka Pikir

- H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman.
- H3: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman..

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bersifat objektif dan sistematis dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian dilakukan di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman pada bulan Mei hingga Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 52 orang, yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Sehingga semua anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2019).

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, yang dirancang dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal instansi dan literatur seperti buku dan jurnal ilmiah yang mendukung variabel penelitian.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda, dimana Y adalah kepuasan kerja, X_1 adalah kompensasi, dan X_2 adalah motivasi kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Selain itu digunakan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi kepuasan kerja.

Definisi operasional disusun berdasarkan teori Kasmir (2016), Handoko (2014), dan Hasibuan (2012), yang masing-masing menjelaskan indikator kompensasi dan motivasi. Pengukuran dilakukan dengan mengubah konsep-konsep abstrak menjadi item-item terukur dalam kuesioner. Keseluruhan metode ini ditujukan untuk memperoleh hasil yang valid, reliabel, dan dapat digeneralisasikan secara ilmiah pada konteks organisasi sektor publik..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berjumlah 52 orang pegawai. Sebanyak 94,2% berjenis kelamin laki-laki, dan mayoritas berpendidikan SLTA/Sederajat (75%). Hal ini mencerminkan bahwa dominasi pegawai laki-laki masih tinggi dalam instansi pelayanan publik teknis seperti pemadam kebakaran. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,812 + 0,224X_1 + 0,392X_2 + e,$$

dimana Y = Kepuasan Kerja, X_1 = Kompensasi, dan X_2 = Motivasi Kerja. Koefisien kompensasi (X_1) = 0,224 menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Koefisien motivasi kerja (X_2) = 0,392 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang lebih besar dibanding kompensasi.

Uji T (Parsial)

Kompensasi (X_1): t hitung = 1,106 < t tabel = 1,677 Tidak signifikan. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan karena persepsi pegawai bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai standar, atau bahwa kepuasan mereka lebih ditentukan oleh aspek non-finansial. Motivasi Kerja (X_2): t hitung = 3,879 > t tabel = 1,677 Signifikan. Motivasi memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai, mendapatkan ruang pengembangan, serta suasana kerja yang mendukung.

Uji F (Simultan)

F hitung = 48,122 > F tabel = 3,186, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square = 0,649 artinya, sebesar 64,9% perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya (35,1%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau beban kerja.

Pembahasan

Temuan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan bertentangan dengan sebagian besar literatur seperti Kresna Yudha (2018) dan Rahayu & Riana (2017), yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikaji lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui persepsi subjektif pegawai terhadap sistem kompensasi. Sebaliknya, motivasi kerja secara konsisten terbukti sebagai faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja. Ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivator (penghargaan, pencapaian, tanggung jawab) lebih berpengaruh terhadap kepuasan dibanding hygiene factors seperti gaji.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berhubungan positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Sleman. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, merasa dihargai, dan memiliki dorongan intrinsik dalam bekerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi secara parsial tidak signifikan, dalam kaitannya dengan motivasi kerja, keduanya tetap memainkan peran penting secara bersama-sama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebesar 64,9% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

Pemerintah daerah dan manajemen instansi disarankan untuk lebih memprioritaskan upaya peningkatan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan non-material, menciptakan suasana kerja yang positif, serta memberikan kejelasan jalur karier dan pengembangan diri bagi pegawai. Perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap sistem kompensasi, walaupun tidak signifikan secara statistik, tetapi kompensasi tetap menjadi salah satu unsur penting dalam menunjang kesejahteraan pegawai. Pemerintah dapat menyesuaikan sistem kompensasi dengan beban kerja dan risiko profesi pemadam kebakaran.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan non-finansial, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai sektor publik. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif pegawai dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Asri, C. P. (2021). Unemployment and Gross Domestic Product: Evidence from Papua New Guinea. *Journal of Business and Management Review*, 2(8), 544-557.
- Asri, C. P. (2022). State ownership: A literature review. *Social Science Studies*, 2(1), 015-029.
- Asri, C. P. (2022). Turnover intention: A literature review. *Journal of business studies and mangement review*, 5(2), 337-341.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of *job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widya Parimita, Siti Khoiriyah, & Agung Wahyu Handaru. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen*.
- Yuliana, D., & Firmansyah, F. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 121–132