

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, yang berlokasi di Kota Martapura. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berada di bawah pengawasan dan koordinasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Banjar. Dalam struktur pemerintah daerah, keberadaan perusahaan ini memiliki posisi strategis dalam menjalankan tugas pengelolaan pasar-pasar tradisional milik Pemerintah Kabupaten Banjar.

Perusahaan ini awalnya berdiri dengan nama Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 05 Tahun 2009, yang disahkan pada tanggal 19 Februari 2009. Dalam perjalanannya, Peraturan Daerah tersebut kemudian mengalami perubahan melalui penerbitan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2014, yang memperbarui beberapa ketentuan dalam regulasi sebelumnya.

Melalui dasar hukum tersebut, Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah mulai beroperasi secara resmi untuk mengelola pasar-pasar milik

Pemerintah Kabupaten Banjar terhitung sejak tanggal 1 Januari 2010. Tanggal ini menjadi titik awal beroperasinya perusahaan sebagai badan usaha yang memiliki kewenangan penuh dalam pengelolaan pasar tradisional, menggantikan peran instansi sebelumnya.

Latar belakang pembentukan perusahaan ini tidak terlepas dari adanya amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam aturan tersebut dijelaskan pembagian kewenangan urusan pemerintahan, termasuk di dalamnya pengelolaan pasar sebagai urusan wajib daerah. Peraturan tersebut tercatat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 serta Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3747.

Sebagai tindak lanjut dari amanat PP Nomor 38 Tahun 2007 tersebut, Pemerintah Kabupaten Banjar kemudian menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 04 Tahun 2008 yang mengatur mengenai Urusan Wajib dan Urusan Pilihan sebagai kewenangan daerah. Peraturan ini dituangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2008 Nomor 04. Implikasi dari ketentuan tersebut adalah dibubarkannya atau dilikuidasinya Dinas Pengelola Pasar Kabupaten Banjar yang sebelumnya bertugas mengelola pasar-pasar daerah. Selama masa transisi pasca likuidasi dinas tersebut, pengelolaan pasar untuk sementara waktu dilakukan oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Banjar, hingga akhirnya diundangkannya Perda Nomor 5 Tahun

2009 dan dimulainya operasional Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah pada awal tahun 2010.

Dalam fase awal operasionalnya, Pemerintah Kabupaten Banjar memberikan dukungan penuh terhadap keberadaan perusahaan ini melalui mekanisme penyertaan modal daerah. Penyertaan modal ini dimaksudkan untuk memperkuat struktur keuangan dan mendukung pelaksanaan operasional perusahaan secara maksimal. Hingga tahun 2013, total penyertaan modal yang diberikan pemerintah daerah kepada perusahaan mencapai nilai sebesar Rp5.000.000.000,- (Lima Milyar Rupiah). Kemudian pada tahun 2014, penyertaan modal dilanjutkan dengan tambahan sebesar Rp867.957.909.000,- (Delapan Ratus Enam Puluh Tujuh Miliar Sembilan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Rupiah). Penyertaan modal pada tahun 2014 ini diberikan tidak dalam bentuk uang tunai, melainkan berupa aset seperti tanah, bangunan pasar, peralatan, serta mesin-mesin operasional, yang seluruhnya merupakan barang milik daerah eks Dinas Pasar Kabupaten Banjar. Penilaian terhadap nilai aset tersebut dilakukan secara resmi oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kantor Wilayah XII Banjarmasin.

Dengan demikian, total akumulasi penyertaan modal yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Banjar kepada Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah hingga tahun 2014 mencapai jumlah sebesar Rp872.957.909.000,- (Delapan Ratus Tujuh Puluh Dua Miliar Sembilan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Rupiah). Angka ini mencerminkan

keseriusan dan komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat struktur keuangan BUMD ini demi menunjang pengelolaan pasar secara optimal.

Seiring dengan perkembangan regulasi di tingkat nasional, terutama setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah, Pemerintah Kabupaten Banjar melalui PD Pasar Bauntung Batuah menginisiasi proses perubahan bentuk badan hukum perusahaan dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA). Inisiatif perubahan ini bertujuan agar struktur dan tata kelola perusahaan dapat menyesuaikan dengan peraturan terbaru, serta menjamin efisiensi, akuntabilitas, dan kinerja perusahaan yang lebih optimal.

Usulan perubahan badan hukum tersebut kemudian dibahas dalam forum resmi bersama DPRD Kabupaten Banjar melalui mekanisme rapat paripurna. Hasil dari proses pembahasan tersebut dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum dari Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah menjadi Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Dengan diundangkannya peraturan tersebut, maka secara yuridis Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah bertransformasi menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah dan memperoleh status hukum baru yang sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017.

Perubahan bentuk hukum ini juga selaras dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang menjadi dasar bagi lahirnya Peraturan Daerah Kabupaten Banjar

Nomor 09 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Salah satu dampak dari regulasi ini adalah penghapusan atau likuidasi Dinas Pasar Kabupaten Banjar, sehingga fungsi pengelolaan pasar daerah dialihkan sepenuhnya kepada BUMD, dalam hal ini PERUMDA Pasar Bauntung Batuah.

Dengan semua latar belakang regulasi dan transformasi tersebut, PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar kini memiliki pijakan hukum yang kuat serta struktur organisasi yang lebih profesional, dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengelolaan pasar-pasar tradisional di wilayah Kabupaten Banjar secara berkelanjutan.¹

2. Visi Dan Misi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Sebagai entitas pengelola pasar tradisional di Kabupaten Banjar, Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah memiliki arah strategis yang diwujudkan melalui visi dan misi yang mencerminkan komitmen terhadap tata kelola pasar yang bersih, tertib, dan berdaya saing. Visi dan misi ini tidak hanya menekankan aspek layanan publik, tetapi juga berorientasi pada kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan pemberdayaan pelaku ekonomi lokal. Berikut visi dan misi dari Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.²

¹Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah, "Profil Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah," *PD Pasar Bauntung Batuah*, September (2021).

²Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah.

a. Visi Perusahaan

Menjadi pengelola pasar tradisional yang unggul dan terpercaya melalui terciptanya lingkungan pasar yang bersih, tertata, aman, nyaman, serta mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi daerah yang berkah.

b. Misi Perusahaan

Untuk merealisasikan visi tersebut, perusahaan menetapkan sejumlah misi sebagai panduan pelaksanaan tugas dan fungsinya, antara lain:

- a. Menyediakan layanan publik yang cepat, transparan, dan mudah dijangkau oleh seluruh pengguna pasar.
- b. Mengembangkan sarana dan prasarana pendukung pasar guna menciptakan suasana yang kondusif, representatif, dan layak bagi aktivitas perdagangan.
- c. Mendorong terciptanya pasar tradisional yang bersih, nyaman, dan berwawasan lingkungan.
- d. Menyediakan fasilitas dukungan berupa akses terhadap lembaga keuangan, baik perbankan maupun non-perbankan, yang dapat dimanfaatkan oleh para pedagang.
- e. Menjalin kemitraan strategis dalam rangka pemenuhan kebutuhan barang dan jasa yang lengkap, terjangkau, dan mampu bersaing dengan pasar modern.

- f. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang inovatif dan adaptif dalam pengembangan usaha serta optimalisasi potensi pendapatan daerah dari sektor pasar tradisional.³

3. Struktur Organisasi Operasional Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar

Adapun Struktur organisasi Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah dapat dilihat pada bagan yang disajikan berikut:⁴



BAGAN 4.1. PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) PASAR BAUNTING BATUAH KABUPATEN BANJAR

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar sesuai dengan tahapan yang telah

³Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah.

⁴Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah, "Presentation PDPBB" 2024.

dirancang secara sistematis. Tahapan awal diawali dengan pelaksanaan studi pendahuluan yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman awal mengenai kondisi perusahaan serta relevansi variabel-variabel yang akan diteliti. Studi pendahuluan ini dilaksanakan pada tanggal 13 Maret 2025 melalui wawancara semi-terstruktur dengan tiga orang pegawai PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman awal mengenai bagaimana pegawai memandang kompensasi yang diberikan, sejauh mana mereka merasa puas dalam bekerja, serta persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan (*perceived organizational support*).

Setelah pelaksanaan studi pendahuluan, peneliti melanjutkan ke tahap penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode kombinasi, yakni secara daring dan luring, guna meningkatkan keterjangkauan responden serta memperluas cakupan pengumpulan data. Penyebaran secara daring dilakukan pada tanggal 14 hingga 18 Mei 2025 melalui platform *Google Form*, yang ditujukan kepada pegawai yang memiliki akses terhadap perangkat digital. Namun, mengingat rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam mengisi kuesioner secara daring serta adanya pegawai yang tidak menggunakan perangkat elektronik, dilakukan penyebaran kuesioner secara luring dalam bentuk cetak (*print out*) pada tanggal 19 hingga 24 Mei 2025. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah responden serta memastikan keterwakilan data yang lebih baik.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 73 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai aktif di lingkungan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Strategi pengumpulan data melalui pendekatan metode campuran ini diterapkan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat komprehensif, valid, dan representatif, sehingga dapat mendukung proses analisis secara lebih akurat terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

C. Hasil Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga skala, yaitu skala kompensasi, skala kepuasan kerja, dan skala *perceived organizational support*. Ketiga skala tersebut merupakan hasil adaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan, dan disusun berdasarkan teori yang telah diakui secara ilmiah. Skala kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari karya ilmiah Kendar Hermawan berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia”.⁵ Penyusunan pernyataan dalam instrumen ini didasarkan pada lima dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora, yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, serta bonus. Secara keseluruhan, skala kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 13 item pernyataan.

Selanjutnya, skala kepuasan kerja diadaptasi dari skripsi milik Reza Wasilul Umam yang berjudul *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja*

⁵Hermawan, *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT Unipure Indonesia*.

Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo.⁶ Skala ini disusun berdasarkan teori kepuasan kerja dari Luthans, yang mencakup lima aspek utama, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap penilaian atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Skala ini terdiri dari 18 butir pernyataan.

Sementara itu, skala *perceived organizational support* diadaptasi dari skripsi Yudha Ardi Nugraha yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Generasi Milenial”.⁷ Skala ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger, yang mencakup tiga aspek, yaitu: keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (*organizational rewards and job conditions*). Jumlah item dalam skala ini sebanyak 12 pernyataan.

Ketiga instrumen tersebut telah diuji coba pada 73 orang pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar sebagai sampel uji instrumen. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson antara skor tiap item dan skor total skala, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* guna mengetahui konsistensi internal instrumen. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan sebagai berikut:

⁶Reza Wasilul Umam, *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Beton Sidoarjo*.

⁷Yudha Ardi Nugraha, *Pengaruh Perceived Organizational Support(Pos) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Generasi Milenial*.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuesioner yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah pernyataan dalam kuesioner dianggap valid apabila mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti secara akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang terdapat dalam tiga variabel, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support*.

Pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 25 for Windows*. Jumlah subjek uji dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Dengan demikian, derajat kebebasan (df) dalam perhitungan korelasi adalah $n - 2 = 73 - 2 = 71$, dan berdasarkan tabel distribusi r pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,232.

Penentuan validitas item dilakukan berdasarkan dua kriteria, yaitu:

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel (0,232), maka item dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* $< 0,05$, maka item juga dinyatakan valid secara statistik.

Sebaliknya, jika nilai r hitung $\leq r$ tabel atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka item dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria korelasi maupun signifikansi yang ditentukan.⁸

⁸Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas*.

Nilai *r hitung* untuk setiap item dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang tersedia dalam output uji validitas dari SPSS. Hasil pengujian validitas lengkap untuk setiap variabel dijelaskan pada bagian berikut.

a. Validitas Skala Kompensasi

TABEL 4.1 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMPENSASI

No. Item	Corrected item-total correlation (<i>R hitung</i>)	<i>R tabel</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0.780	0.232	0.000	Valid
2	0.677	0.232	0.000	Valid
3	0.630	0.232	0.000	Valid
4	0.644	0.232	0.000	Valid
5	0.812	0.232	0.000	Valid
6	0.809	0.232	0.000	Valid
7	0.779	0.232	0.000	Valid
8	0.688	0.232	0.000	Valid
9	-0.097	0.232	0.412	Tidak Valid
10	0.357	0.232	0.002	Valid
11	0.663	0.232	0.000	Valid
12	0.782	0.232	0.000	Valid
13	0.783	0.232	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan pada skala kompensasi, terdapat 12 item yang memenuhi kriteria validitas, sementara 1 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 9. Kriteria penilaian validitas ditentukan berdasarkan nilai *r hitung* yang dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,232 pada taraf signifikansi 5% ($N = 73$), serta mempertimbangkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) $< 0,05$.

Item dinyatakan valid apabila memiliki *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai *Sig.* kurang dari 0,05. Sebaliknya, item yang tidak memenuhi kedua kriteria tersebut tidak digunakan lebih lanjut dalam analisis data. Dengan

demikian, skala kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 12 item yang telah terbukti valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

b. Validitas Skala Kepuasan Kerja

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA

No. Item	Corrected item-total correlation (<i>R hitung</i>)	<i>R tabel</i>	Sig. (<i>2-tailed</i>)	Keterangan
1	0.539	0.232	0.000	Valid
2	0.340	0.232	0.000	Valid
3	0.355	0.232	0.002	Valid
4	0.513	0.232	0.000	Valid
5	0.246	0.232	0.036	Valid
6	0.577	0.232	0.000	Valid
7	0.653	0.232	0.000	Valid
8	0.695	0.232	0.000	Valid
9	-0.104	0.232	0.379	Tidak Valid
10	0.530	0.232	0.000	Valid
11	0.408	0.232	0.000	Valid
12	0.313	0.232	0.007	Valid
13	0.605	0.232	0.000	Valid
14	0.522	0.232	0.000	Valid
15	0.124	0.232	0.298	Tidak Valid
16	0.442	0.232	0.000	Valid
17	0.503	0.232	0.000	Valid
18	-0.091	0.232	0.443	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil analisis terhadap 18 item pernyataan pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa 15 item dinyatakan valid, sedangkan 3 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 9, 15, dan 18. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* terhadap *r tabel* sebesar 0,232 dan memperhatikan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) < 0,05.

Item yang dinyatakan valid memenuhi kedua kriteria tersebut dan dianggap mampu merepresentasikan indikator kepuasan kerja sesuai dengan

konstruksi teoritisnya. Dengan demikian, skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 15 item valid yang dapat digunakan untuk proses pengumpulan dan analisis data.

c. Validitas Skala *Perceived Organizational Support*

TABEL 4.3 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

No. Item	Corrected item-total correlation (<i>R hitung</i>)	<i>R tabel</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0.579	0.232	0.000	Valid
2	0.445	0.232	0.000	Valid
3	0.429	0.232	0.000	Valid
4	0.714	0.232	0.000	Valid
5	0.509	0.232	0.000	Valid
6	0.380	0.232	0.001	Valid
7	0.385	0.232	0.001	Valid
8	-0.132	0.232	0.265	Tidak Valid
9	0.236	0.232	0.045	Valid
10	0.703	0.232	0.000	Valid
11	0.786	0.232	0.000	Valid
12	0.134	0.232	0.258	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 4.3, skala *perceived organizational support* terdiri atas 12 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 10 item dinyatakan valid, sedangkan 2 item, yaitu item nomor 8 dan 12, tidak memenuhi kriteria validitas. Penilaian didasarkan pada nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* sebesar 0,232, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Item yang tidak valid memiliki *r hitung* di bawah ambang batas dan *Sig.* > 0,05, sehingga tidak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, skala *perceived organizational support* yang digunakan dalam

penelitian ini terdiri dari 10 item valid yang layak dijadikan sebagai alat ukur sesuai dengan kaidah ilmiah pengukuran.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar dengan menggunakan butir-butir pernyataan yang sebelumnya telah dinyatakan valid berdasarkan uji validitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 25 for Windows*, menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.⁹ Untuk memperkuat interpretasi, digunakan pula panduan interpretasi reliabilitas menurut Guilford, sebagai berikut:

TABEL 4.4. INTERPRETASI RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.9
Reliabel	0.7 – 0.9
Cukup Reliabel	0.4 – 0.7
Kurang Reliabel	0.2 – 0.4
Tidak Reliabel	< 0.2

TABEL 4.5. HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

Instrumen	Indeks Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,909	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	0,787	Reliabel

⁹ Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*.

LANJUTAN TABEL 4.5

<i>Perceived Organizational Support</i> (0,742	Reliabel
---	-------	----------

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach's Alpha*, diperoleh bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Skala kompensasi memperoleh nilai 0,909 dan termasuk dalam kategori sangat reliabel, sedangkan skala kepuasan kerja dan *perceived organizational support* masing-masing memiliki nilai 0,787 dan 0,742, yang termasuk dalam kategori reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

D. Hasil Analisis Data Dan Interpretasi

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data dari angket yang terdiri atas 13 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X), 18 item untuk variabel kepuasan kerja (Y), dan 12 item untuk variabel *perceived organizational support*. Kuesioner disebarakan kepada 90 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang menjadi populasi dalam penelitian ini, dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk tabel ceklis. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 43 item pernyataan. Dari total 90 orang dalam populasi, sebanyak 73 kuesioner yang terisi dan dapat diolah sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, tingkat respons dalam penelitian ini mencapai 81,11%.

2. Gambaran Responden Penelitian

Pada penelitian ini responden berjumlah 73 orang pegawai aktif di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, baik di dalam lingkup kantor maupun lapangan yang bersedia menjadi responden. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, bidang/unit kerja, lama bekerja, status dan pendidikan terakhir. Berikut gambaran mengenai responden dalam penelitian ini:

a. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data jenis kelamin, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar terdiri dari laki-laki dan perempuan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.6 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	49 Orang	67,1%
Perempuan	24 Orang	32,9%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa sebanyak 49 responden (67,1%) merupakan pegawai berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 24 responden (32,9%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar didominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data usia, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki rentang usia yang beragam. Kategori usia dikelompokkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi usia responden dalam penelitian ini. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.7 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-28 Tahun	3 Orang	4,1%
29-38 Tahun	26 Orang	35%
39-48 Tahun	33 Orang	45,2%
> 49 Tahun	11 Orang	15,1%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa dari 73 responden, sebanyak 33 orang (45,2%) berada dalam rentang usia 39–48 tahun, diikuti oleh 26 orang (35,6%) dalam rentang usia 29–38 tahun. Sebanyak 11 orang (15,1%) berusia lebih dari 49 tahun, dan 3 orang (4,1%) berada dalam rentang usia 20–28 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar berada pada usia matang dan produktif. Dominasi usia 39–48 tahun mencerminkan adanya pengalaman kerja yang cukup panjang serta kedewasaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

c. Gambaran Responden Berdasarkan Bidang/ Unit Kerja

Berdasarkan data bidang atau unit kerja, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten

Banjar tersebar pada beberapa bidang atau unit kerja yang berbeda, sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku. Pembagian ini mencerminkan keberagaman tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai di lingkungan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan bidang atau unit kerja disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.8 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN BIDANG/UNIT KERJA

Bidang/Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Bidang Umum	4 Orang	5,5%
Bidang Operasional	19 Orang	26,0%
Bidang Tata Usaha	6 Orang	8,2%
Bidang Keuangan	3 Orang	4,1%
Satuan Pengawas Internal	1 Orang	1,4%
Unit Area 1	7 Orang	9,6%
Unit Area 2	7 Orang	9,6%
Petugas Kebersihan	26 Orang	35,6%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa dari 73 responden, sebanyak 26 orang (35,6%) merupakan pegawai yang bekerja sebagai petugas kebersihan, disusul oleh 19 orang (26%) yang berasal dari bidang operasional. Responden dari area 1 dan area 2 masing-masing berjumlah 7 orang (9,6%). Selanjutnya, bidang tata usaha sebanyak 6 orang (8,2%), bidang umum 4 orang (5,5%), bidang keuangan 3 orang (4,1%), dan Satuan Pengawas Internal (SPI) sebanyak 1 orang (1,4%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari unit kerja teknis lapangan, terutama petugas kebersihan dan operasional. Dominasi dari

dua bidang tersebut mencerminkan struktur organisasi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang berfokus pada kegiatan pelayanan langsung dan operasional pasar.

d. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja.

Berdasarkan data lama kerja, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki masa kerja yang bervariasi. Lama kerja responden dikategorikan berdasarkan rentang waktu tertentu untuk menggambarkan tingkat pengalaman kerja pegawai. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.9 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA.

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 3 Tahun	4 Orang	5,5%
3-5 Tahun	6 Orang	8,2%
6-12 Tahun	27 Orang	37,0%
> 13 Tahun	36 Orang	49,3%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 73 responden pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, sebanyak 36 orang (49,3%) memiliki masa kerja lebih dari 13 tahun, yang merupakan kategori terbanyak. Selanjutnya, sebanyak 27 orang (37,0%) memiliki masa kerja antara 6 hingga 12 tahun, 6 orang (8,2%) memiliki masa kerja antara 3 hingga 5 tahun, dan 4 orang (5,5%) memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun.

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yaitu di atas 6 tahun. Hal ini dapat mencerminkan tingkat kedewasaan dan pemahaman kerja yang lebih baik, serta kestabilan tenaga kerja di lingkungan

e. Gambaran Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data status pernikahan, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar terdiri dari pegawai yang berstatus menikah dan belum menikah. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.10 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS

Status	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sudah Menikah	65 Orang	89%
Belum Menikah	8 Orang	11%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa dari 73 responden, sebanyak 65 orang (89%) merupakan pegawai yang berstatus menikah, sedangkan 8 orang (11%) berstatus belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar berada dalam status pernikahan. Dominasi responden yang telah menikah dapat mencerminkan tingkat kematangan usia dan tanggung jawab yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai.

f. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data pendidikan terakhir, sebanyak 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, mulai dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Tingkatan pendidikan yang dimaksud meliputi SD sederajat, SMP sederajat, SMA sederajat, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2). Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam bentuk tabel berikut:

TABEL 4.11 DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD/ Sederajat	18 Orang	24,7%
SMP/Sederajat	9 Orang	12,3%
SMA/Sederajat	23 Orang	31,5%
Diploma Tiga (D3)	1 Orang	1,4%
Strata Satu (S1)	20 Orang	27,4%
Strata Dua (S2).	2 Orang	2,7%
Jumlah	73 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa mayoritas responden di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki tingkat pendidikan menengah atas (SMA/ sederajat) yaitu sebanyak 23 orang (31,5%), diikuti oleh responden dengan pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 20 orang (27,4%). Sementara itu, responden dengan pendidikan dasar (SD/ sederajat) berjumlah 18 orang (24,7%) dan pendidikan menengah pertama (SMP/ sederajat) sebanyak 9 orang (12,3%). Adapun yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) hanya 1 orang (1,4%) dan Strata Dua (S2)

sebanyak 2 orang (2,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kapasitas pendidikan yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan statistik hipotetik dan statistik empiris. Uraian umum mengenai deskriptif hasil penelitian secara keseluruhan Disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.12 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

Variabel		N	Range	Min	Max	Mean	SD
Kompensasi	Hipotetik	73	36	12	48	30	6
	Empirik	73	31	17	48	33,29	5,466
Kepuasan Kerja	Hipotetik	73	45	15	60	37,5	7,5
	Empirik	73	28	25	53	39,96	4,727
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	Hipotetik	73	30	10	40	25	5
	Empirik	73	18	19	37	26,90	3,301

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa hasil perhitungan skor range, minimum, maksimum, mean, serta standar deviasi dari variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Skor empirik diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for the Social*

Sciences (SPSS) versi 25 for Windows. Untuk variabel kompensasi, diperoleh skor empirik dengan nilai range sebesar 31, nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 48, nilai rata-rata (mean) sebesar 33,29, serta standar deviasi sebesar 5,466. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, skor empirik menunjukkan nilai range sebesar 28, nilai minimum 25, nilai maksimum 53, nilai mean sebesar 39,96, dan standar deviasi 4,727. Terakhir, variabel *perceived organizational support* memperoleh skor empirik dengan range 18, nilai minimum 19, nilai maksimum 37, nilai rata-rata 26,90, dan standar deviasi sebesar 3,301.

Adapun perolehan skor hipotetik dilakukan dengan cara manual berdasarkan instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 4. Nilai minimum diperoleh dengan mengalikan skor terendah pada skala tersebut dengan jumlah item pada tiap variabel. Sehingga, variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 12, variabel kepuasan kerja sebesar 15, dan variabel *perceived organizational support* sebesar 10. Sedangkan nilai maksimum didapatkan dengan mengalikan skor tertinggi pada skala dengan jumlah item pada masing-masing variabel, menghasilkan nilai maksimum untuk kompensasi sebesar 48, kepuasan kerja sebesar 60, dan *perceived organizational support* sebesar 40.

Selanjutnya, nilai range dihitung dengan mengurangkan nilai minimum dari nilai maksimum, sehingga diperoleh range untuk variabel kompensasi sebesar 36, kepuasan kerja sebesar 45, dan *perceived organizational support* sebesar 30. Untuk menentukan nilai rata-rata atau mean, digunakan pendekatan

dengan menjumlahkan nilai maksimum dan nilai minimum kemudian membaginya dengan dua, sehingga diperoleh nilai mean sebesar 30 untuk kompensasi, 37,5 untuk kepuasan kerja, dan 25 untuk *perceived organizational support*. Terakhir, nilai standar deviasi (SD) dihitung dengan membagi nilai range dengan angka 6 sebagai pendekatan penyebaran data, sehingga nilai SD untuk variabel kompensasi sebesar 6, kepuasan kerja sebesar 7,5, dan *perceived organizational support* sebesar 5.

Tahapan berikutnya dalam proses analisis adalah melakukan kategorisasi tingkat pada masing-masing variabel ke dalam tiga jenjang, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini dilakukan secara manual dengan menggunakan acuan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari perhitungan skor hipotetik. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka pengelompokan kategori pada tiap variabel dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$$

Keterangan:

X : Skor Responden

Mean : Nilai Rata-Rata

SD : Standar Deviasi

a. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Pada tabel 4.12 dapat dilihat perhitungan hipotetik variabel kompensasi dengan nilai mean 30 dan nilai standar deviasi (SD) Sebesar 6. Kategorisasi tingkat pada variabel kompensasi ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq (30 + 6) \\ &= X \geq 36 \\ \text{Sedang} &= (30 - 6) \leq X < (30 + 6) \\ &= 24 \leq X < 36 \\ \text{Rendah} &= X < (30 - 6) \\ &= X < 24 \end{aligned}$$

TABEL 4.13 KATEGORISASI VARIEBEL KOMPENSASI

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 36$	20	27,40%
Sedang	$24 \leq X < 36$	53	72,60%
Rendah	$X < 24$	0	0%
Total		73	100 %

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, diperoleh bahwa tingkat kompensasi pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar dengan kategori tinggi berjumlah 20 orang dengan persentase (27,40%), kategori sedang berjumlah 53 orang dengan persentase (72,60%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah (0%).

b. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.12 dapat dilihat perhitungan hipotetik variabel kepuasan kerja dengan nilai mean 37,5 dan nilai standar deviasi (SD) Sebesar 7,5.

Kategorisasi tingkat pada variabel kepuasan kerja ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq (37,5 + 7,5) \\ &= X \geq 45 \\ \text{Sedang} &= (37,5 - 7,5) \leq X < (37,5 + 7,5) \\ &= 30 \leq X < 45 \\ \text{Rendah} &= X < (37,5 - 7,5) \\ &= X < 30 \end{aligned}$$

TABEL 4.14 KATEGORISASI VARIABEL KEPUASAN KERJA

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 45$	5	6,85%
Sedang	$30 \leq X < 45$	66	90,41%
Rendah	$X < 30$	2	2,74%
Total		73	100 %

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, diperoleh bahwa tingkat kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar dengan kategori tinggi berjumlah 5 orang dengan persentase (6,85%), kategori sedang berjumlah 66 orang dengan persentase (90,41%), dan kategori rendah berjumlah 2 orang dengan persentase (2,74%)

c. Kategorisasi Variabel *Perceived Organizational Support*

Pada tabel 4.12 dapat dilihat perhitungan hipotetik variabel *Perceived Organizational Support* dengan nilai mean 25 dan nilai standar deviasi (SD) Sebesar 5. Kategorisasi tingkat pada variabel *Perceived Organizational Support* ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq (25 + 5) \\ &= X \geq 30 \\ \text{Sedang} &= (25 - 5) \leq X < (25 + 5) \\ &= 20 \leq X < 30 \\ \text{Rendah} &= X < (25 - 5) \\ &= X < 20 \end{aligned}$$

TABEL 4.15 KATEGORISASI VARIABEL *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 30$	7	9,59%
Sedang	$20 \leq X < 30$	63	86,30%
Rendah	$X < 20$	3	4,11%
Total		73	100 %

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, diperoleh bahwa tingkat *perceived organizational support* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar dengan kategori tinggi berjumlah 7 orang dengan persentase (9,59%), kategori sedang berjumlah 63 orang dengan persentase (86,30%), dan kategori rendah berjumlah 3 orang dengan persentase (4,11%).

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan apakah data variabel Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Y), dan *Perceived Organizational Support* (Z) berdistribusi normal. Uji ini dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS versi 25.0 for Windows*. Keputusan statistik diambil berdasarkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed): jika $p > 0,05$, maka data dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika $p < 0,05$, maka distribusinya dianggap tidak normal.¹⁰ Hasil uji normalitas untuk ketiga variabel tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis parametrik seperti analisis regresi atau korelasi dengan tingkat kehandalan yang telah dipastikan sesuai asumsi statistik. Berikut hasil uji normalitas dari variabel kompensasi, kepuasan kerja dan *Perceived Organizational Support* :

TABEL 4.16 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65795595
MostExtreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negatif	-,070
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) dengan angka 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05,

¹⁰Nikolas Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, 2019. 115

sehingga data sampel dari variabel kompensasi, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* dapat dinyatakan berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas kompensasi dan variabel moderator *perceived organizational support*. Uji ini penting karena keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi tidak akurat, seperti munculnya nilai koefisien yang tidak stabil serta meningkatnya standar error, yang pada akhirnya dapat memengaruhi interpretasi terhadap pengaruh variabel dalam model.

Dasar pengambilan keputusan pada uji ini menggunakan dua indikator, yaitu *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel yang diuji.¹¹ Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for Windows*. Uji dilakukan terhadap variabel bebas kompensasi dan variabel moderator *perceived organizational support* untuk memastikan bahwa keduanya layak digunakan dalam model tanpa adanya gangguan multikolinearitas. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

¹¹Nikolas Duli, 120.

TABEL 4.16 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	9,884	2,628		3,761	,000			
Kompensasi	,437	,077	,505	5,689	,000	,573	1,746	
POS	,577	,127	,403	4,539	,000	,573	1,746	
Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dibuktikan dengan angka 0,573 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dibuktikan dengan nilai 1,746. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi, yaitu apakah varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya bersifat konstan atau tidak. Ketidaksamaan varians ini, jika terjadi, dapat memengaruhi validitas model regresi yang digunakan.

Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model layak untuk digunakan lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.¹² Dalam penelitian ini, uji

¹² Nikolas Duli.122-123

heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for Windows*. Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.17 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations					
			Kompensasi	POS	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,489**	,059
		Sig. (2 tailed)	.	,000	,620
		N	73	73	73
	POS	Correlation Coefficient	,489**	1,000	-,069
		Sig. (2 tailed)	,000	.	,563
		N	73	73	73
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,059	-,069	1,000
		Sig. (2 tailed)	,620	,563	.
		N	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

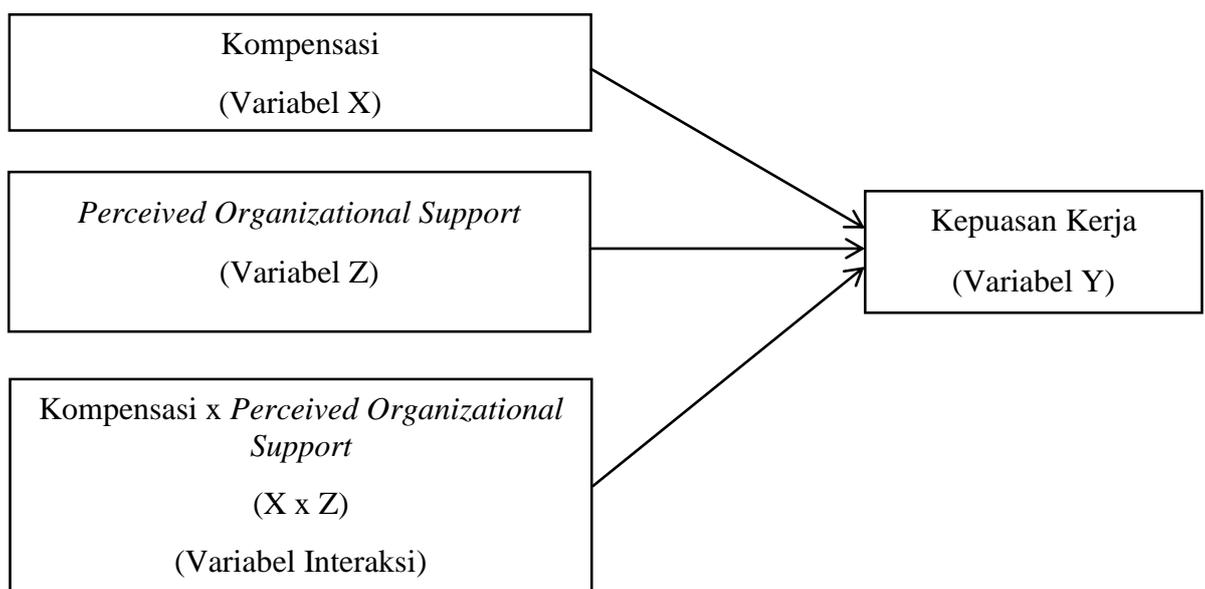
Pada tabel 4. diketahui bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel kompensasi yaitu $0,620 > 0,05$ dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) variabel *perceived organizational support* $0,563 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau peran antara variabel-variabel yang diteliti dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu

analisis regresi linier sederhana dan *Moderate Regression Analysis* (MRA). MRA atau uji interaksi merupakan bentuk khusus dari regresi linier berganda yang memasukkan unsur interaksi ke dalam model, yaitu perkalian antara variabel independen dengan variabel moderasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk melihat apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pelaksanaannya, analisis MRA dibantu dengan program *SPSS versi 25.0* menggunakan alat bantu *PROCESS Procedure for SPSS versi 4.2*. Keunggulan dari tool ini adalah kemampuannya dalam menyederhanakan proses analisis moderasi, di mana peneliti cukup melakukan satu kali proses analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya efek moderasi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, metode ini dinilai praktis dan efisien untuk pengujian peran moderasi dalam penelitian sosial dan manajemen. Model statistik analisis MRA digambarkan sebagai berikut:



BAGAN 4. 2 MODEL STATISTIK ANALISIS *MODERATE REGRESSION ANALYSIS* (MRA)

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

1. Ha1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
2. Ho1: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
3. Ha2: Terdapat peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
4. Ho2: Tidak terdapat peran *perceived organizational support* dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

a. Analisis Regresi Sederhana Variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja

TABEL 4.18 HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA X DAN Y

Coefficients ^a

LANJUTAN TABEL 4.18

Model 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,831	2,214		8,052	,000
	Kompensasi	,665	,066	,769	10,125	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Diketahui bahwa bentuk model persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kompensasi (Variabel Dependent)

X : Kepuasan Kerja (Variabel Independent)

A : Konstanta

B : Koefisien

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,831 + 0,665X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi (X) adalah nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) tetap berada pada angka 17,831. Nilai tersebut merupakan konstanta (*intersep*) yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja dasar yang dimiliki karyawan meskipun tanpa adanya

kompensasi, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, atau budaya organisasi.

Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,665 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,665 satuan pada kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka tingkat kepuasan kerja juga cenderung menurun.

Selain itu, hasil uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 10,125 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel dan Sig. $<$ 0,05, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

TABEL 4.19 NILAI R SQUARE X TERHADAP Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,531	3,237
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Pada Tabel 4.19 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,538 atau setara dengan 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 53,8% terhadap variabel kepuasan

kerja, sedangkan sisanya yaitu 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui. Nilai R sebesar 0,733 menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Jika merujuk pada klasifikasi interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,70 – 0,799, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Moderate Regression Analysis (MRA)

TABEL 4.20 HASIL UJI *MODERATE REGRESSION ANALISYS* (MRA)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,607	4,363		2,889	,005
	Kompensasi* POS	,003	,004	,153	,783	,436

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 4.20 disajikan hasil analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat efek moderasi dari variabel *perceived organizational support* terhadap hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Analisis ini dilakukan dengan menambahkan variabel interaksi (kompensasi \times POS atau XZ) ke dalam model regresi, dan pengambilan

keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig.*) dari variabel interaksi tersebut.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi XZ adalah 0,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,436. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel interaksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, tidak terdapat efek moderasi dari variabel *perceived organizational support* terhadap pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis H02 diterima, dan hipotesis Ha2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, *perceived organizational support* tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

TABEL 4.21 NILAI R SQUARE *MODERATE REGRESSION ANALISYS* (MRA)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,829 ^a	,687	,673	2,703	1,949
a. Predictors: (Constant), XZ, POS, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Diketahui pada Tabel 4.21 bahwa setelah dilakukan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), sumbangan efektif dari variabel kompensasi, *perceived organizational support*, dan interaksi keduanya terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,687 atau 68,7%. Jika

dibandingkan dengan model awal yang hanya melibatkan kompensasi, terdapat peningkatan nilai R Square.

Namun, peningkatan tersebut bukan disebabkan oleh adanya efek moderasi, melainkan karena penambahan variabel dalam model regresi. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi dari interaksi antara kompensasi dan *Perceived Organizational Support* (XZ) menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Sig. = 0,436 > 0,05). Dengan demikian, dapat diduga bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dalam penelitian ini berperan sebagai prediktor biasa, bukan sebagai moderator.

c. Analisis Regresi Sederhana Variabel *Perceived Organizational Support*

TABEL 4.22 HASIL UJI REGRESI SEDERHANA VARIABEL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,704	3,132		3,736	,000
	POS	1,050	,116	,733	9,087	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Untuk mengidentifikasi jenis moderasi dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi linier sederhana yang kedua antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 4.22, di mana diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *perceived organizational support* adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti

terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, koefisien regresi *perceived organizational support* sebesar 1,050 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *perceived organizational support* akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 1,050 satuan. Nilai Beta sebesar 0,733 menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat dan positif.

TABEL 4.23 NILAI R SQUARE Z TERHADAP Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,531	3,237
a. Predictors: (Constant), POS				

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* mampu menjelaskan 53,8% variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Nilai R sebesar 0,733 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja berada pada kategori kuat, karena berada dalam rentang koefisien korelasi antara 0,60 – 0,799.

Dalam penelitian ada 4 jenis katagori variabel moderator sebagai berikut:

TABEL 4.24 KATEGORI VARIABEL MODERATOR

Pengaruh Langsung	Pengaruh Moderasi	
	(XYZ) Tidak Signifikan	(XYZ) Signifikan
(YZ) Tidak Signifikan	Homologiser Moderasi	Pure Moderasi
(YZ) Signifikan	Predictor/independent	Quasi Moderasi

- a. Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan dalam pengujian MRA juga tidak signifikan, maka itu menunjukkan bahwa jenis moderasinya adalah homologiser moderasi.
- b. Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang signifikan tetapi dalam uji MRA tidak signifikan, maka variabel tersebut hanya berperan sebagai prediktor atau variabel independen.
- c. Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang tidak signifikan tetapi dalam uji MRA signifikan, maka jenis moderasinya adalah pure atau murni moderasi.
- d. Jika dalam uji model 3 (YZ) terdapat pengaruh yang signifikan dan dalam uji MRA juga signifikan, maka jenis moderasinya disebut quasi moderasi atau moderasi semu.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* (Z), berperan sebagai prediktor dalam hubungan antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier kedua (ZY) yang menunjukkan pengaruh signifikan, namun pada uji *moderated regression analysis* (XYZ) tidak ditemukan adanya efek moderasi dari variabel *perceived organizational support* terhadap hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini,

perceived organizational support tidak berfungsi sebagai variabel moderator, melainkan hanya sebagai variabel independen atau prediktor.

6. Sumbangan Efektif

Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan efektif dari masing-masing aspek yang membentuk suatu variabel, diperlukan perhitungan sumbangan efektif. Perhitungan ini dilakukan dengan membandingkan skor masing-masing aspek terhadap total skor keseluruhan variabel yang bersangkutan.

a. Sumbangan Efektif Aspek Kompensasi

Variabel kompensasi terbagi menjadi lima aspek yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan bonus. Hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel kompensasi sebagai berikut:

$$\text{Gaji} \quad : \frac{815}{2428} \times 100\% = 34\%$$

$$\text{Insentif} \quad : \frac{372}{2428} \times 100\% = 15\%$$

$$\text{Tunjangan} \quad : \frac{403}{2428} \times 100\% = 17\%$$

$$\text{Fasilitas} \quad : \frac{649}{2428} \times 100\% = 26\%$$

$$\text{Bonus} \quad : \frac{189}{2428} \times 100\% = 8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa persentase sumbangan efektif terbesar berasal dari aspek gaji sebesar 34%, disusul oleh aspek fasilitas sebesar 26% dan aspek tunjangan sebesar 17%, Sementara itu,

aspek insentif memberikan kontribusi sebesar 15%, dan aspek bonus menyumbang sebesar 8% terhadap keseluruhan variabel. Hal ini menunjukkan bahwa aspek gaji memiliki peran dominan dalam membentuk variabel tersebut dibandingkan aspek lainnya.

b. Sumbangan Efektif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Luthans, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap penilaian atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel kompensasi sebagai berikut:

$$\text{Pekerjaan itu sendiri} \quad : \frac{681}{2917} \times 100\% = 23\%$$

$$\text{Gaji} \quad : \frac{937}{2917} \times 100\% = 32\%$$

$$\text{Promosi} \quad : \frac{344}{2917} \times 100\% = 12\%$$

$$\text{Pengawasan Atasan} \quad : \frac{737}{2917} \times 100\% = 25\%$$

$$\text{Reksn k=Kerja} \quad : \frac{218}{2917} \times 100\% = 8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa persentase sumbangan efektif terbesar berasal dari aspek insentif sebesar 32%, diikuti oleh aspek fasilitas sebesar 25%, dan aspek gaji sebesar 23%. Sementara itu, aspek tunjangan menyumbang sebesar 12% dan bonus memberikan kontribusi sebesar 8% terhadap keseluruhan variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan

aspek insentif memiliki peran dominan dalam membentuk variabel tersebut dibandingkan aspek lainnya.

c. Sumbangan Efektif Variabel *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan (*organizational rewards & job conditions*). perhitungan dilakukan untuk memahami seberapa besar kontribusi masing-masing aspek *perceived organizational support* dalam mempengaruhi variabel lain. Berikut merupakan hasil perhitungan untuk ketiga aspek tersebut:

$$\textit{Fairness} : \frac{608}{1964} \times 100\% = 31\%$$

$$\textit{Supervisor support} : \frac{789}{1964} \times 100\% = 40\%$$

$$\textit{Organizational rewards \& job conditions} : \frac{567}{1964} \times 100\% = 29\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif, diketahui bahwa aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel *perceived organizational support* adalah *supervisor support*, dengan persentase sebesar 40%. Selanjutnya, aspek *fairness* memberikan kontribusi sebesar 31%, dan aspek *organizational rewards & job conditions* menyumbang sebesar 29%. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek *supervisor support* memiliki pengaruh paling dominan dalam membentuk persepsi dukungan organisasi karyawan, dibandingkan aspek keadilan maupun kondisi kerja secara umum.

E. Pembahasan

1. Tingkat Kompensasi pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 73 orang Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, hasil analisis deskriptif pada penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi pegawai terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima secara dominan berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 53 orang atau 72,60% dari total responden. Hanya sebagian kecil, yaitu 20 orang atau 27,40%, yang mengategorikan kompensasi mereka tinggi, sementara tidak ada responden yang merasakan kompensasi rendah. Data ini menyiratkan bahwa, meskipun kompensasi yang diberikan dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menjaga motivasi pada tingkat moderat, masih terdapat ruang untuk optimalisasi melalui peningkatan skala gaji atau diversifikasi bentuk kompensasi non-gaji.

Lebih lanjut, ketika dianalisis lebih dalam mengenai komponen kompensasi, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memegang peranan paling signifikan dengan kontribusi sebesar 34% terhadap pembentukan variabel kompensasi secara keseluruhan. Ini mengindikasikan bahwa gaji adalah faktor utama yang dipersepsikan sebagai penentu kompensasi oleh pegawai Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Suharto dan

Suryani yang menunjukkan bahwa keadilan gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹³ Gaji dinilai mampu memberikan rasa aman secara finansial dan menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai.

Komponen kedua yaitu fasilitas menyumbang 26%. Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, sarana pendukung operasional, hingga tunjangan transportasi, memberikan rasa nyaman dan menunjang produktivitas pegawai. Penelitian dari Agustina dan Wibowo dalam Jurnal Ilmu Manajemen menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik memiliki korelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja.¹⁴ Dengan demikian, keberadaan fasilitas tidak hanya menunjang kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh pada persepsi positif terhadap organisasi.

Selanjutnya, aspek tunjangan menyumbang 17%. Tunjangan sering kali menjadi bentuk penghargaan tambahan dari organisasi yang mampu memberikan stabilitas ekonomi, seperti tunjangan kesehatan, makan, atau jabatan. Putri dan Susilaningih dalam penelitiannya menemukan bahwa tunjangan yang layak dan sesuai kebutuhan pegawai mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.¹⁵ Tunjangan juga memberikan rasa perlindungan terhadap risiko-risiko pekerjaan yang dihadapi sehari-hari.

Aspek insentif memberikan kontribusi sebesar 15%. Insentif memiliki dimensi penghargaan berbasis kinerja yang sangat berpengaruh terhadap

¹³Suharto dan Suryani, "Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X," *Jurnal Teknoin* Vol. 21, No.4 (2017).

¹⁴A Agustina, R., & Wibowo, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Ilmu Manajemen* Vol.7 No.2 (2019).

¹⁵P. H. S. dan S. Susilaningih Putri, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 6, No 10 (2017).

motivasi. Ridwan (2022) membuktikan bahwa insentif berkorelasi dengan semangat kerja dan rasa dihargai oleh organisasi.¹⁶ Insentif dinilai sebagai bentuk pengakuan langsung atas pencapaian yang telah diperoleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok.

Komponen terakhir adalah bonus dengan sumbangan 8%. Meskipun merupakan komponen terkecil, bonus tetap menjadi daya tarik karena dapat memberikan kepuasan tambahan terutama ketika diberikan secara adil dan berkala. Penelitian Safira menekankan bahwa bonus yang disesuaikan dengan prestasi kerja mendorong semangat dan memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.¹⁷

Temuan ini sejalan dengan literatur manajemen sumber daya manusia. Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy menekankan bahwa gaji merupakan fondasi dari sistem kompensasi, dan menjadi pertimbangan utama dalam menilai nilai yang diberikan perusahaan kepada karyawan.¹⁸ Hal serupa ditegaskan oleh Suta dan Ardana, yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berperan dalam retensi dan komitmen karyawan.¹⁹ Dalam konteks organisasi publik seperti Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA), di mana struktur gaji cenderung ditentukan oleh regulasi, stabilitas dan kepastian gaji

¹⁶A Ridwan, "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol 5, No.1 (2022).

¹⁷L. C. Safira, "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Ilmu Manajemen* Vol 08, No (2020).

¹⁸Robert L. Cardy Luis R. Gomez-Mejia, David B. Balkin, *Managing Human Resources* (New Jersey: Pearson Education, 2010).

¹⁹Suta dan I G. A. M. Ardana, "Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan", *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 8, No (2019).

tetap menjadi daya tarik utama yang menjaga kepuasan finansial pada tingkat yang memadai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar secara umum berada pada kategori sedang, dengan gaji sebagai faktor dominan dalam membentuk kepuasan terhadap kompensasi. Namun demikian, komponen lain seperti fasilitas, tunjangan, insentif, dan bonus juga turut berkontribusi dalam membentuk persepsi positif pegawai terhadap kompensasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kompensasi secara menyeluruh dapat diupayakan tidak hanya melalui penyesuaian gaji, tetapi juga dengan memperhatikan kualitas fasilitas kerja, keadilan dalam pemberian tunjangan dan insentif, serta pengelolaan bonus secara tepat sasaran

2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 66 orang (90,41%) berada pada kategori kepuasan kerja sedang. Sebanyak 5 orang (6,85%) berada pada kategori tinggi dan hanya 2 orang (2,74%) berada dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup, meskipun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Oleh karena

itu, evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh. Dalam penelitian ini dianalisis lima aspek utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan atasan, dan rekan kerja. Masing-masing aspek memiliki kontribusi yang berbeda terhadap pembentukan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Aspek gaji menjadi aspek dengan kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran penghasilan masih menjadi perhatian utama bagi pegawai dalam menilai kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab akan menciptakan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kodratriona yang menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta berdampak pada loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.²⁰

Selanjutnya, aspek pengawasan atasan memberikan kontribusi sebesar 25% terhadap kepuasan kerja. Supervisi yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta membuka ruang komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan rasa dihargai dan menumbuhkan semangat kerja. Penelitian Koesmono menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang

²⁰S. Kodratriona, "Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention," *Manajemen Dan Bisnis* Vol 13 No. (2018).

demokratis dan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberikan kepercayaan.²¹

Aspek pekerjaan itu sendiri menempati urutan ketiga dengan kontribusi sebesar 23%. Pekerjaan yang bermakna dan sesuai dengan minat serta kompetensi pegawai mampu meningkatkan motivasi intrinsik. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa individu cenderung merasa puas ketika mereka merasa tertantang, diberikan tanggung jawab, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi.²² Aspek ini mencerminkan kepuasan yang muncul dari dalam diri pegawai ketika mereka menikmati proses dan isi pekerjaannya.

Aspek promosi menyumbang sebesar 12% terhadap pembentukan kepuasan kerja. Meski tidak sebesar aspek lainnya, promosi tetap menjadi indikator penting karena berkaitan dengan penghargaan dan perkembangan karier. Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tantangan baru memberikan dorongan psikologis bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja. Mondy dan Martocchio menyatakan bahwa sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja dapat mendorong semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan sehat.²³

Terakhir, aspek rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 8%. Walaupun persentasenya paling kecil, hubungan yang baik antarpegawai tetap memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

²¹H. T Koesmono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol.14 No. (2012).

²²Robbins, SP and Judge, *Organizational Behavior*.

²³ J. J. Mondy, R. W., & Martocchio, *Human Resource Management*, 2016.

mendukung. Interaksi sosial yang positif dengan rekan kerja dapat menjadi penyeimbang dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Supriyanto menegaskan bahwa kerja sama tim dan dukungan antarpegawai dapat meningkatkan kepuasan karena menciptakan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di tempat kerja.²⁴

Secara keseluruhan, lima aspek tersebut membentuk pondasi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Kepuasan kerja yang tergolong sedang menunjukkan bahwa kondisi kerja belum sepenuhnya optimal, tetapi juga tidak berada dalam situasi yang mengkhawatirkan. Dengan memperkuat aspek gaji dan pengawasan atasan serta mengembangkan potensi dalam aspek lainnya, diharapkan kepuasan kerja dapat meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas pegawai.

3. Tingkat *Perceived Organizational Support* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 73 pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, diketahui bahwa sebagian besar responden menempatkan *perceived organizational support* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 63 orang (86,30%). Sebagian kecil pegawai, yaitu 7 orang atau 9,59 persen, menilai

²⁴ S Supriyanto, "Hubungan Antar Rekan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan," *Ilmu Administrasi* Vol.10, No (2013).

perceived organizational support mereka dalam kategori tinggi, dan hanya 3 orang atau 4,11 persen yang berada pada kategori rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa organisasi cukup mendukung mereka, meskipun belum sampai pada tingkat yang sangat optimal. Tidak adanya dominasi pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi masih bersifat moderat dan realistis, khususnya dalam konteks kerja di lingkungan BUMD yang memiliki struktur dan anggaran lebih terbatas dibandingkan sektor swasta. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Prasetyo dan Wulandari yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BUMD menilai dukungan organisasi berada pada tingkat sedang, karena keterbatasan kebijakan fleksibel dan sumber daya perusahaan.²⁵ Penelitian oleh Handayani dan Nuryanti juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap *Perceived Organizational Support* di sektor publik cenderung lebih konservatif dibandingkan sektor swasta, mengingat adanya batasan sistemik dalam pemberian fasilitas dan perhatian organisasi.²⁶

Lebih lanjut, hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa dari tiga aspek utama pembentuk *perceived organizational support*, aspek dukungan atasan (*supervisor support*) memberikan kontribusi tertinggi, yaitu sebesar 40%. Ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara pegawai dengan atasan sangat memengaruhi persepsi terhadap dukungan organisasi

²⁵A Prasetyo, D., & Wulandari, "Perceived Organizational Support Dan Komitmen Karyawan Di Perusahaan Milik Daerah.," *Manajemen Dan Organisasi* Vol.12, No (2020).

²⁶T Handayani, N., & Nuryanti, "Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Instansi Pemerintah.," *Administrasi Publik* Vol.15 No. (2018).

secara keseluruhan. Atasan dianggap sebagai perwakilan langsung organisasi dalam memberikan perhatian, bantuan, dan pengakuan terhadap kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger, bahwa karyawan cenderung menilai perlakuan dari atasan sebagai refleksi dari sikap organisasi terhadap mereka.²⁷ Penelitian oleh Wirawan juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi pegawai.²⁸

Selanjutnya, aspek keadilan (*fairness*) menyumbang 31% dalam membentuk *perceived organizational support*. Aspek ini meliputi keadilan prosedural, distributif, dan interaksional, seperti pemberian tugas yang adil, kejelasan kebijakan, serta konsistensi dalam perlakuan terhadap pegawai. Ketika pegawai merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan menilai organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Septiani yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan sangat memengaruhi bagaimana pegawai menilai dukungan organisasi, khususnya dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti masa pandemi.²⁹

Aspek terakhir adalah penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards & job conditions*) yang menyumbang 29% dari keseluruhan *perceived organizational support*. Aspek ini meliputi kenyamanan lingkungan kerja, keamanan kerja, penghargaan atas prestasi, dan fleksibilitas

²⁷Rhoades, L. & Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature."

²⁸I. D Wirawan, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional," *Riset Manajemen* Vol.6 No.1 (2016).

²⁹A Septiani, "Perceived Organizational Support Dengan Kepuasan Kerja Selama Pandemi," *Ilmiah Psikologi* Vol.9 No.3 (2021).

kerja. A'is menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dan pemberian penghargaan yang sesuai akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.³⁰ Tambahan dari penelitian Hidayati juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan rasa aman dalam bekerja sangat berkorelasi positif dengan *perceived organizational support*.³¹ Dalam konteks Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA), kondisi kerja yang stabil meskipun tidak selalu optimal dari sisi fasilitas, tetap mampu memberikan rasa aman dan dukungan yang dirasakan pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi secara keseluruhan, perhatian terhadap kualitas hubungan antara atasan dan pegawai, pemberlakuan keadilan dalam berbagai kebijakan, serta peningkatan kenyamanan dan keamanan kerja merupakan aspek-aspek kunci yang perlu diperhatikan. Sejalan dengan penelitian Puspitasari dan Ratnaningsih, persepsi dukungan organisasi juga berkaitan erat dengan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai.³²

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

³⁰M. B A'is, "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja," *Riset Manajemen* Vol.7, No. (2015).

³¹N. Hidayati, "Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah," *Skripsi, Universitas Negeri Semarang*, 2020.

³²I. Z. Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, "Hubungan Perceived Organizational Support Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja," *Empati* Vol.8, No. (2019).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,665. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan berdampak pada kenaikan sebesar 0,665 satuan pada variabel kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Lebih lanjut, nilai R Square sebesar 0,538 menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan sebesar 53,8% variasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti hubungan antar rekan kerja,³³ beban kerja,³⁴ sistem promosi,³⁵ atau iklim organisasi.³⁶ Nilai koefisien korelasi ($R = 0,733$) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat berdasarkan interpretasi korelasi (0,70 – 0,799). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan secara positif antara kompensasi dan kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung

³³Jonathan Sarwono, *Psikologi Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2012).

³⁴H Ramadhan, A., & Wibowo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Manajemen Dan Organisasi* Vol.11 No. (2020).

³⁵P Pratiwi, R. N., & Sari, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Administrasi Bisnis* Vol 65, No (2019).

³⁶Y Wirawan, I. D., & Mulyadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.," *Ekonomi Dan Bisnis* Vol.5, No.1 (2018).

Batuah Kabupaten Banjar. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu Ha1 diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner, & Snyderman dalam *Two Factor Theory*, yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk ke dalam faktor higienis. Walaupun faktor ini tidak selalu memberikan kepuasan kerja yang tinggi, namun ketiadaannya akan menyebabkan ketidakpuasan.³⁷ Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan memadai penting untuk mempertahankan kepuasan dasar pegawai.

Secara empiris, hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa studi sebelumnya. Putri dan Susilaningih dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.³⁸ Amalia dan Kusdi Rahardjo juga menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor swasta.³⁹ Hasil serupa diperoleh dari penelitian oleh Widiawati dan Agustini dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di berbagai jenis organisasi.⁴⁰

³⁷B. B Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, *The Motivation to Work*, John Wiley (New York, 1959).

³⁸Putri, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

³⁹S. K Amalia, R., & Rahardjo, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.," *Administrasi Bisnis* Vol 64 No. (2018).

⁴⁰H Widiawati, W., & Agustini, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.," *Bisnis Dan Manajemen* Vol.9 No.1 (2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, baik dalam aspek finansial maupun psikologis. Kejelasan, keadilan, dan konsistensi dalam pemberian kompensasi menjadi faktor yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

5. Peran *Perceived Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak memoderasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi kompensasi \times *perceived organizational support* sebesar 0,003 dengan tingkat signifikansi 0,436 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa tidak ada peran moderasi *Perceived Organizational Support*, maka hipotesis Ha2 ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah, *perceived organizational support* hanya berfungsi sebagai prediktor langsung terhadap kepuasan kerja, namun tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja tetap stabil, tidak bergantung pada tingkat dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Kemungkinan, terdapat variabel lain yang lebih relevan sebagai moderator dalam hubungan tersebut, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau lingkungan kerja, yang dalam beberapa penelitian terbukti mampu memengaruhi kekuatan hubungan antara faktor organisasi dan kepuasan kerja.⁴¹

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui dua pendekatan teoritis. Pertama, kompensasi dan *perceived organizational support* kemungkinan beroperasi sebagai dua dimensi yang terpisah dan independen dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi umumnya dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan finansial, keadilan distributif, dan imbalan instrumental,⁴² sedangkan *perceived organizational support* berkaitan dengan dukungan emosional, pengakuan, dan rasa dihargai oleh organisasi.⁴³ Hal ini sejalan dengan pandangan Kurtessis et al. yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berperan dalam membangun kesejahteraan psikologis, sementara kompensasi mencerminkan aspek tangible dalam hubungan kerja.⁴⁴ Pandangan ini diperkuat oleh Rhoades dan Eisenberger, yang menunjukkan

⁴¹A. B. Sari, D. P., & Prasetyo, "Moderasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.," *Manajemen Dan Organisasi* Vol.12, No (2021).

⁴²J. M Milkovich, G. T., & Newman, *Compensation*, 9th ed. (McGraw-Hill, 2008).

⁴³M. S Cropanzano, R., & Mitchell, "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review.," *Journal of Management* Vol.31,nO. (2005), <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.

⁴⁴C. S. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory," *Journal of Management* Vol.43,No. (2017), <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.

bahwa berbagai sumber kepuasan kerja, baik dari aspek material maupun afektif dapat bekerja secara paralel dan tidak selalu bersifat interaktif.⁴⁵

Kedua, tidak ditemukannya efek moderasi juga dapat disebabkan oleh rendahnya variasi dalam tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan pegawai. Jika sebagian besar pegawai sudah memiliki persepsi dukungan organisasi yang relatif tinggi dan homogen, maka tidak ada cukup keragaman persepsi untuk memunculkan efek interaksi secara statistik.⁴⁶ Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu. Gunawan dan Sunarsi menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan sebagai moderator dalam hubungan antara insentif dan kepuasan kerja.⁴⁷ Widodo dan Kurniawati juga menunjukkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tidak menunjukkan hubungan interaktif yang signifikan.⁴⁸

Sebaliknya, terdapat konteks lain di mana *perceived organizational support* mampu bertindak sebagai moderator. Hermawan dan Adawiyah menemukan bahwa *perceived organizational support* memoderasi hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa

⁴⁵R. Rhoades, L., & Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature," *Journal Of Applied Psychology* Vol.84,No. (2002), <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.

⁴⁶D Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, "Perceived Organizational Support," *Journal Of Applied Psychology* Vol.71,No. (1986), <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

⁴⁷D Gunawan, D., & Sunarsi, "The Effect of Work Motivation and Organizational Support on Job Satisfaction," *International Journal of Business and Management Invention* Vol.9,No.5 (2020).

⁴⁸F Widodo, A., & Kurniawati, "Pengaruh Kompensasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN," *Ilmu Manajemen Dan Bisnis* Vol.13,No. (2022).

peran moderasi dari dukungan organisasi bersifat kontekstual, tergantung pada kombinasi variabel yang terlibat dan kondisi organisasi tertentu.⁴⁹

Dengan demikian, dalam konteks Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara independen, tanpa saling memoderasi. Temuan ini memberikan ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi kemungkinan variabel lain yang lebih relevan sebagai moderator dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan secara langsung, peneliti menyadari bahwa terdapat sejumlah keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil dan interpretasi penelitian ini. Beberapa keterbatasan dimaksud dijelaskan sebagai berikut:

1. Beberapa item dalam instrumen penelitian tidak memenuhi kriteria validitas, sehingga harus dieliminasi dan berdampak pada keterbatasan indikator dalam mengukur variabel secara menyeluruh.
2. Penelitian hanya menguji *perceived organizational support* sebagai variabel moderator, padahal terdapat kemungkinan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau lingkungan kerja yang lebih

⁴⁹R Hermawan, E., & Adawiyah, "Perceived Organizational Support Sebagai Moderator Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja," *Ilmu Manajemen Dan Bisnis UNISMA Bekasi* Vol.17, No (2023).

relevan dalam memperkuat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

3. Kemungkinan adanya ketidakakuratan jawaban responden akibat kurangnya pemahaman, ketidakterbukaan, atau keterbatasan pilihan jawaban dalam kuesioner yang belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja sebenarnya di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.