

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KECAMATAN KEBON JERUK, JAKARTA BARAT**

Susan Novita Rotua Situmorang<sup>1</sup>, Haryadi Sarjono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, BINUS University, Jakarta  
Komplek joglo Baru Blok E 16 RT 007/006, Lemabayan, Jakarta 11640  
susansitumorang@gmail.com

### **Abstrak**

Kesuksesan dalam mewujudkan tujuan kantor sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi kantor tersebut. Untuk mewujudkan tujuan dari kantor, maka kantor harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya faktor Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Dengan tercapainya Kinerja Pegawai Negeri Sipil diharapkan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk dapat mencapai tujuannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan Metode Deskriptif, Korelasi *Pearson* dan *Path Analysis* berguna untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk dimana populasi karyawan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk sebanyak 60 responden. Diperoleh hasil perhitungan persamaan struktural 1 yaitu,  $Y = 0,579 X_1 + 0,325 X_2 + 0,644 \varepsilon_1$  dimana  $R^2 = 0,585$ , Persamaan struktural sub-struktur 2 yaitu,  $Z = 0,191 X_1 + 0,239 X_2 + 0,618 Y + 0,402 \varepsilon_2$  dimana  $R^2 = 0,838$  Kesimpulan dan Saran penelitian ini Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 58,8%. Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ) sebesar 83,8%.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja

### **Pendahuluan**

Beberapa tahun belakangan ini Instansi Pemerintahan dicap sebagai lembaga yang tidak becus dalam bekerja. Hanya memakan gaji buta, dimana kinerjanya nol. Sehingga, masyarakat beranggapan bahwa semua yang bekerja di Instansi Pemerintahan mereka yang tak mampu dijadikan sebagai pengaduan masyarakat. Maka dari itu, anggapan tersebut perlahan dibenahi dengan adanya kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh Pemerintah guna mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, dan menjadikan pemimpin yang bijaksana, bertanggung jawab di masing-masing Provinsi DKI Jakarta.

Untuk dapat bertahan dan berkembang, Kantor menuntut tingkat kemampuan, maupun tanggung jawab dari para karyawannya. Namun disamping tuntutan kinerja karyawan dari kantor terhadap karyawannya, kantor juga

harus memperhatikan faktor kepuasan kerja dari para karyawannya. Semakin puas karyawan maka semakin tinggi produktifitas, disiplin dan loyalitas karyawan tersebut terhadap kantor sehingga mempermudah pencapaian tujuan kantor. Berkaitan dengan masalah diatas, permasalahan pokok yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kebon Jeruk ?
- 2) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kebon Jeruk ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan

parsial terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Kebon Jeruk. (T-1)

2. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk. (T-2)

### **Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2007, p.1), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut As'ad (2002, p.45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

### **Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009, p.146), tujuan motivasi kerja adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
3. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno Edy (2009, p.124), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor Intern : keinginan untuk hidup, penghargaan, pengakuan.

- b. Faktor Ektern : kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis), adanya jaminan pekerjaan.

### **Definisi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar bagi karyawan.

Gaji adalah balas jasa uang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian yang berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

### **Tujuan Kompensasi**

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Pengadaan Efektif
- c. Stabilitas Karyawan
- d. Disiplin

### **Jenis Kompensasi**

Menurut Triton (2007, p.125) menjelaskan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat *finansial*, kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (bernilai uang). Yang termasuk dalam jenis kompensasi bersifat *finansial* adalah gaji atau upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya yang dibayarkan organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi bersifat *non-finansial*, kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi *non-finansial* adalah program wisata, penyediaan fasilitas kantin (cafeteria), penyediaan tempat beribadah di kantor.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu upah dan gaji.
2. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Yang termasuk di dalamnya yaitu :
  - a. Perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran, dan cacat.
  - b. Perlindungan pribadi, seperti pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi.
  - c. Pembayaran saat tidak bekerja, seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi.
  - d. Tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

### **Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat Robbins (2003, p.101) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Siagian (2009, p.295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut pendapat T. Hani (2001, p.103-194) kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Dimensi Kepuasan Kerja**

Dimensi yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2003, p.149-150), adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih

mereka miliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik, seperti kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman, pemberian diklat untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.
- c. Rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### **Definisi Kinerja Karyawan**

Maluyu S.P. Hasibuan (2009, p.34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Menurut Sutrisno Edy (2009, p.164) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya, serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugasnya dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam As'ad, 2001).

### **Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno Edy (2009, p.168) penilaian kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali hasil prestasi

kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja karyawan ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

### Dimensi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1 Tahun 2009, Petunjuk pelaksanaan peraturan Gubernur Nomor 215 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah. Pada Bab 4 Pasal 6, mengenai indikator Kinerja PNS terdiri atas :

1. BHU (Badan Hasil Utama)
  - a. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
  - b. Kebenaran hasil pekerjaan.
  - c. Ketepatan dan kebenaran pembuatan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas.
  - d. Membuat laporan kerja awal bulan.
2. BPU (Badan Perilaku Utama)
  - a. Kebenaran menyampaikan data dan informasi dalam tugas.
  - b. Kemampuan bekerja sama dalam tim kerja.
  - c. Kepemimpinan

### Metode Penelitian Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan pns Kantor Kecamatan Kebon Jeruk dan informasi yang di dapat dari karyawan tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *cross sectional*.

**Tabel 1  
Desain Penelitian**

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Asosiatif	Survey	Individu-karyawan	<i>cross sectional</i>
T-2	Asosiatif	Survey	Individu-karyawan	<i>cross sectional</i>

Sumber : Penulis (2010)

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang jenis datanya merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk.

**Tabel 2  
Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Tujuan	Data	Jenis Data	Sumber Data
T-1	Motivasi kerja, kompensasi, terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif	Primer - kuesioner
T-2	Motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.	Kuantitatif	Primer - kuesioner

Sumber : Data Penelitian (2010)

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akan diolah, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Studi kepustakaan/Riset kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan membaca, mengumpulkan data, mencatat, mempelajari *text book* dan buku-buku pelengkap atau referensi, seperti: jurnal, artikel, laporan resmi dari kantor, internet *research* dan media cetak lainnya di perpustakaan atau tempat lainnya.

1. Penelitian lapangan/Riset lapangan (*Field Research*)
  - a) Observasi, tinjauan langsung ke lapangan.
  - b) Kuesioner, daftar pertanyaan yang menggunakan skala pengukuran.

### Teknik Pengambilan Data

Menurut Supranto (2000, p.22), didalam statistik dikenal dua cara pengumpulan data, yaitu cara sensus dan cara sampling. Sensus

adalah cara pengumpulan data di mana seluruh elemen populasi diselidik satu per satu. Ada dua alasan dilakukannya sensus: (1) Suatu penelitian sensus akan layak dilakukan jika populasinya relatif sedikit dan (2) suatu penelitian sensus hanya diperlukan jika unit elemen populasi sangat bervariasi (Hermawan, 2005,p147).

Berdasarkan alasan yang dikemukakan oleh Hermawan tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan cara sensus, yaitu dengan mengambil semua populasi yang ada, karena jumlah populasinya relatif sedikit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk yang berjumlah 60 orang.

### Metode Analisis

Metode Analisis Berdasarkan Tujuan Penelitian

**Tabel 3**  
**Metode Analisis Berdasarkan Tujuan Penelitian**

Tujuan	Alat analisis
T-1	<i>Path Analysis</i> dan Korelasi Pearson
T-2	<i>Path Analysis</i> dan Korelasi Pearson

Sumber : Hasil Data Penelitian (2010)

### Koefisien Korelasi Pearson

Berdasarkan Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro (2008, p.61) untuk mengetahui hubungan antara variable  $X_1$  dengan  $Y$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  dan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Terdapat beberapa definisi mengenai analisis jalur ini, diantaranya : "Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". (Robert D. Retherford 1993).

Sedangkan definisi lain mengatakan: "Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel." (Paul Webley 1997)

Asumsi analisis jalur mengikuti asumsi umum regresi linear, yaitu:

- Model regresi harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar  $< 0.05$
- Predictor yang digunakan sebagai variable bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standard Error of Estimate  $<$  Standard Deviation
- Koefesien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefesien regresi signifikan jika T hitung  $>$  T tabel (nilai kritis)
- Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variable bebas.
- Tidak terjadi otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Dubin dan Watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

### Uji Hipotesis

Varibel untuk rancangan uji hipotesis ini adalah :

- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kompensasi
- $Y$  = Kepuasan Kerja
- $Z$  = Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Terdapat dua hipotesis yang perlu diuji. Hipotesisnya adalah sebaai berikut :

**Hipotesis 1** = Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja.

**Hipotesis 2** = Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### Rancangan Implikasi hasil Penelitian

Setelah semua data selesai diolah, maka diperoleh gambaran mengenai gambaran siri kepribadian karyawan di Kantor Kecamatan

Kebon Jeruk dari faktor Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, dan Apakah karyawan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk telah memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, serta sejauh mana Kantor Kecamatan Kebon Jeruk mencapai Kinerja Pegawai Negeri Sipil bila hasilnya menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja dan Kompensasi, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil masih rendah, perlu dicari penyebabnya dan diadakan usaha untuk memperbaikinya.

Setelah itu, dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada staf karyawan Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, untuk mengetahui apakah faktor Motivasi kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh Terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk. Bila didapatkan

ternyata variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, maka perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui faktor-faktor tersebut, dilihat dari aspek-aspek yang merupakan indikator dari setiap variabel.

### Hasil Dan Pembahasan Analisa Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Sub struktur 1, yaitu mengenai analisis jalur antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh adalah seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.1, 4.2, dan 4.3. Persamaan *struktural* untuk sub-struktur 1 adalah:  $Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_1$

**Tabel 4**  
**Anova sub-struktur 1**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.612	2	3.806	40.239	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.391	57	.095		
	Total	13.003	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Tabel 5**  
**Model Summary sub- struktur 1**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.571	.30754	.585	40.239	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

### Pengujian Secara Simultan antara Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$

Uji secara simultan ditunjukkan oleh tabel 4.1

Hipotesis:

$H_0$  : Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

$H_a$  : Variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk tabungan berkontribusi secara

simultan dan signifikan terhadap variabel citra perusahaan.

Keputusan :

Dari hasil uji signifikansi pada tabel 4.2 dengan  $\alpha = 0,05$ , didapat nilai sig sebesar 0,000 maka nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  ( $sig \leq \alpha$ ), yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat diketahui dengan melihat nilai  $R^2$  pada tabel 4.2. Dari tabel tersebut nilai  $R^2$  sebesar 0,585

atau sama dengan 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain

diluar penelitian yang mempengaruhi Y ( $\rho_y \epsilon_1$ ) sebesar  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,585} = 0,644$

**Tabel 6**  
**Coefficients sub-struktur 1**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.916 <sup>a</sup>	.838	.830	.24219	.838	96.686	3	56	.000

a. Predictors: (Constant), y, x2, x1

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh persamaan struktural sub-struktur 1:  $Y = 0,579X_1 + 0,325X_2 + 0,644\epsilon_1$

**Analisa Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Pada bagian ini akan dijelaskan sub struktur 2, yaitu mengenai analisis jalur antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ). Persamaan struktural untuk sub-struktur 2 adalah:

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx2}X_2 + \rho_{zy}Y + \rho_z\epsilon_2$$

**Tabel 7**  
**Anova sub-struktur 2**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.014	3	5.671	96.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.285	56	.059		
	Total	20.299	59			

a. Predictors: (Constant), y, x2, x1

b. Dependent Variable: z

**Tabel 8**  
**Model Summary**

Coefficient<sup>s</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.671	.288		2.327	.024
	x1	.473	.075	.579	6.279	.000
	x2	.285	.081	.325	3.527	.001

a. Dependent Variable: y

**Pengujian Secara Simultan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dengan Variabel terikat Z**

Hipotesis:

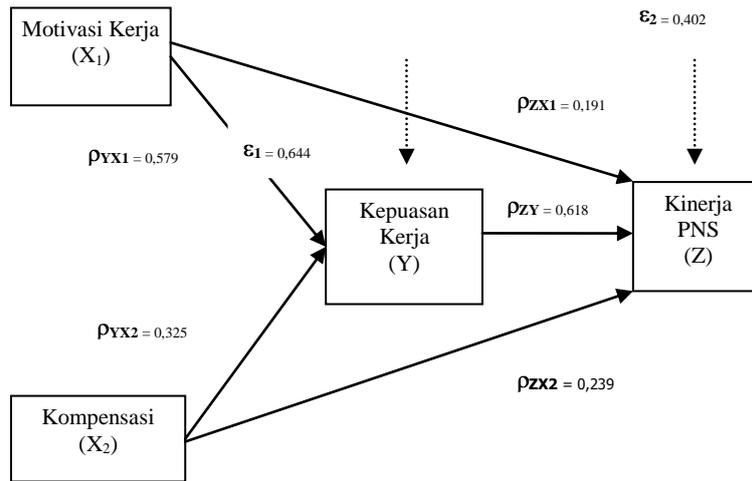
$H_0$  : Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

$H_a$  : Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan:

Dari hasil uji signifikansi pada tabel 4.5 dengan  $\alpha = 0,05$ , didapat nilai sig sebesar 0,000 maka nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  ( $sig \leq \alpha$ ), yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

Besarnya pengaruh variabel  $X_1, X_2$  dan Y terhadap variabel Z dapat diketahui dengan melihat nilai  $R^2$  pada tabel 5. Dari tabel tersebut nilai  $R^2$  sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi Z ( $\rho_z \epsilon_2$ ) sebesar  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,838} = 0,402$



**Tabel 9**  
**Coefficients sub-struktur 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.772	.238		-3.250	.002
	x1	.195	.077	.191	2.526	.014
	x2	.261	.070	.239	3.721	.000
	y	.772	.104	.618	7.406	.000

a. Dependent Variable: z

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2010)

Berdasarkan tabel 9 persamaan struktural sub-struktur 2:  $Z = 0,191 X_1 + 0,239X_2 + 0,618 Y + 0,402\epsilon_2$

Tabel 10 adalah untuk melihat pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total antar variabel berdasarkan dari hasil yang telah didapat pada analisis sub-struktur 1 dan 2.

**Tabel 10**  
**Rangkuman Dekomposisi Koefisien Jalur**

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Y	Total
<b>X<sub>1</sub> terhadap Y</b>	0,579	0,579	-	0,579
<b>X<sub>1</sub> terhadap Z</b>	0,191	0,191	0,579 x 0,618 = 0,357	0,548
<b>X<sub>2</sub> terhadap Y</b>	0,325	0,325	-	0,325
<b>X<sub>2</sub> terhadap Z</b>	0,329	0,329	0,325 x 0,618 = 0,200	0,529
<b>Y terhadap Z</b>	0,618	0,618	-	0,618
<b>ε<sub>1</sub></b>	0,644	-	-	-
<b>ε<sub>2</sub></b>	0,402	-	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2010)

## **Kesimpulan**

Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 58,5%. Dimana Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sebesar 0,579. Dan Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sebesar 0,325. Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ) sebesar 83,8%. Dimana Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ) sebesar 0,191. Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ), sebesar 0,239. Dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) memberikan kontribusi terhadap Pegawai Negeri Sipil ( $Z$ ), sebesar 0,618.

## **Daftar Pustaka**

- As'ad, Mohamad, "Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia", Liberty Yogyakarta, 2002
- Hasibuan, Malau, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Koesmono, Teman. H., "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", 2005.  
<http://puslit.petra.ac.id/journals/articles.php?PublishedID=MAN05070205>, 5 Maret 2010
- Kreitner ,Robert, Angelo Kinicki, "Perilaku Organisasi 2 (Edisi 5)", Salemba Empat, Jakarta, 2005
- Notoatmodjo, Soekidjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- PB, Triton, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Tugu Publisher, Yogyakarta, 2007
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, "Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (PATH ANALYSIS) Cetakan ke 2", Alfabeta, Bandung, 2008
- Rivai, Veithzal, "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua", PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Samsul, "Hubungan antara kompensasi, iklim organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di lingkungan karyawan Koperasi KODANUA Jakarta", **Error! Hyperlink reference not valid.**, 5 Mei 2010
- Robbins, Stephen P. Benyamin Molan, "Perilaku Organisasi", Jilid 1, PT. Indeks Gramedia, Jakarta, 2003
- Supranto, J., "Statistik,Teori dan Aplikasi; Edisi Keenam Jilid 2", Erlangga, Jakarta, 2001
- Sutrisno, Edy, "Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 2", 2009
- T.Hani, Handoko, Reksohadiprojo, "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan", Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta, 2003