

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK**
(Studi Kasus Pada BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai)



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ARDI WIYANTO

NIM: 018930176

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Studi Kasus Pada BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai)

Ardi Wiyanto

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS pada tiga kabupaten/kota tersebut di atas kecuali Kepala BPS Kabupaten/Kota dengan jumlah populasi 61 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan untuk kinerja pegawai menggunakan data sekunder yaitu rata-rata Capaian Kinerja Pegawai (CKP) bulanan mulai bulan September 2013 sampai bulan Maret 2014. Alat analisis menggunakan Analisis Jalur, Uji Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja.

Persamaan yang dihasilkan adalah Kepuasan kerja = $0,883X_1 + 0,468e_1$, Motivasi kerja = $0,892 Y_1 + 0,451 e_2$ dan Kinerja pegawai = $0,545 Y_1 + 0,445 Y_2 + 0,270 e_3$.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of compensation, job satisfaction, and work motivation, and its impact on employees performance at Statistics of Asahan Regency, Batubara Regency and Tanjungbalai city. The population in this study were all employees except the head of each Statistics Regency with population of 61 people. This research is using primary data with questionnaire for compensation, job satisfaction, and work motivation variable. As for the employees performance variable is using secondary data that obtained from the average of *Achievement of employee performance* from September 2013 until March 2014. This research is using path analysis, Test of Determination (R^2), F-test and t-test as a tool of analysis.

The results of this study have shown that there are any direct and significant influence between compensation variable to job satisfaction and work motivation. More over, the job satisfaction and work motivation variable are also take effect to employees performance. Whereas the compensation variable has no direct and significant influence to employees performance and work motivation.

The equation that can be made are job satisfaction = $0,883X_1 + 0,468e_1$, work motivation = $0,892 Y_1 + 0,451 e_2$ and employee's performance = $0,545 Y_1 + 0,445 Y_2 + 0,270 e_3$

Keyword : compensation, job satisfaction, work motivation, and employees performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Medan, 13 Mei 2013

Yang Menyatakan



(Ardi Wiyanto)

NIM 018930176

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik.
Penyusun TAPM : Ardi Wiyanto
NIM : 018930176
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Senin/ 7 Juli 2014

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, M.Si

Pembimbing II,



Suciati, M. Sc, Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE.MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M. Sc, Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Ardi Wiyanto
NIM : 018930176
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik.

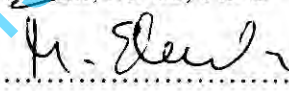
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :


Hari/Tanggal : Sabtu / 7 JUNI 2014
W a k t u : 13.30 – 15.30 WIB


Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : 
Suciati, M. Sc, Ph. D

Penguji Ahli : 
Dr. Mahyus E. Sitompul, MM

Pembimbing I : 
Dr. Sri Gustina Pane, M.Si

Pembimbing II : 
Suciati, M. Sc, Ph. D

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah mengizinkan penulis menyelesaikan Tesis ini sebagai Tugas Akhir Program Magister (TAPM), guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Studi Kasus Pada BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai)”** dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan tesis ini berlangsung hingga selesainya penulisan tesis ini, karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof.Ir. Tian Belawati, M.Ed,Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, MSc.Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka dan Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
3. Ibu Maya Maria, SE,MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Bapak Drs. Amril Latif, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Medan;

5. Ibu Dr. Sri Gustina Pane, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
6. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM., selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;
7. Ibu Ir. Hj. Tuti Hidayati, M.Si selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Asahan sebagai atasan langsung penulis saat ini yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
8. Bapak Marine Sohadi Angkat, S.Si, M.Si selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Batubara dan Ibu Ir. Aulia Murfridah, M.Si selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kota Tanjung Balai yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Pengurus UPBJJ-UT Medan beserta staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
10. Bapak Adrianto, SE, MM, selaku koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UT Medan;
11. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
12. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis;

13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

14. Seluruh rekan-rekan di BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara, BPS Kota Tanjung Balai, BPS Kabupaten Simalungun, BPS Kota Pematangsiantar dan BPS Kabupaten Tapanuli Utara yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta memberikan keluangan waktu untuk pengisian kuesioner penelitian;

Akhir kata, kiranya Allah SWT membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Penulis berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, Mei 2014

Penulis,

Ardi Wiyanto

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ardi Wiyanto
NIM : 018930176
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Sragen/07 September 1988
Riwayat Pendidikan : Lulus SD Yayasan Perguruan Keluarga di Pematangsiantar
Tahun 2000
Lulus SMP Negeri 4 di Pematangsiantar Tahun 2003
Lulus SMA Negeri 4 di Pematangsiantar Tahun 2006
Lulus S1 Universitas Sriwijaya di Palembang Tahun 2010
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d sekarang di Badan Pusat Statistik
Kabupaten Asahan

Medan, Mei 2014

Ardi Wiyanto
NIM. 018930176

DAFTAR ISI

	Hal
Abstrak	i
Pernyataan Orisinalitas Penelitian	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Riwayat Hidup	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Bab I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Perumusan Masalah.	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Berfikir.....	35
C. Definisi Operasional	40
Bab III. METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel.....	45
C. Instrumen Penelitian.	45
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	46

E.	Metode Analisis Data	48
F.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data	49
Bab IV. HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN		64
A.	Analisis Deskriptif Subjek Penelitian	64
B.	Angka Indeks Jawaban Responden per Variabel	71
C.	Asumsi Klasik	76
D.	Pengujian Hipotesis	88
E.	Pembahasan	102
Bab V. Simpulan Dan Saran		106
A.	Simpulan	106
B.	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....		109
LAMPIRAN		112

DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Hal.
1.1	Struktur Organisasi BPS Kabupaten/Kota	3
2.1	Kerangka Berpikir.....	35
3.1	Parameter Hubungan Antar Variabel	57
3.2	Parameter Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja pegawai	58
3.3	Parameter Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi ke Kinerja pegawai	58
4.1	Histogram Sub Struktur 1	77
4.2	Grafik Normal Plot Sub Struktur 1.....	77
4.3	Histogram Sub Struktur 2.....	81
4.4	Grafik Normal Plot Sub Struktur 2.....	81
4.5	Histogram Sub Struktur 3	85
4.6	Grafik Normal Plot Sub Struktur 3.....	85
4.7	Koefisien Jalur Sub Struktur 1.....	91
4.8	Analisa Jalur Sub Struktur 2	95
4.9	Analisa Jalur Sub Struktur 3	100
4.10	Analisa Jalur	101

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Hal.
3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	50
3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	51
3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	52
3.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	53
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2	Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kompensasi	65
4.3	Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel motivasi kerja	66
4.4	Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kepuasan kerja	66
4.5	Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kinerja pegawai	67
4.6	Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.7	Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kompensasi	68
4.8	Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel motivasi kerja	69
4.9	Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kepuasan kerja	69
4.10	Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kinerja pegawai	70
4.11	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	71
4.12	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	72

4.13	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	74
4.14	Variabel Kinerja Kerja	76
4.15	Hasil Uji Normalitas	78
4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.18	Hasil Uji Normalitas	82
4.19	Hasil Uji Multikolinieritas	83
4.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
4.21	Hasil Uji Normalitas	86
4.22	Hasil Uji Multikolinieritas	87
4.23	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
4.24	Hasil Uji Diterminasi	88
4.25	Hasil Uji F	89
4.26	Hasil Uji t	90
4.27	Hasil Uji Korelasi	91
4.28	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 1	92
4.29	Hasil Uji Determinas	92
4.30	Hasil Uji F	93
4.31	Hasil Uji t	94
4.32	Hasil Uji Korelasi	95
4.33	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 2	96
4.34	Hasil Uji Determinas	96
4.35	Hasil Uji F	97
4.36	Hasil Uji t	98
4.37	Hasil Uji Korelasi	99
4.38	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 3	100
4.39	Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung	102

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Hal.
1.	Kuesioner Penelitian	113
2.	Hasil Uji Validitas.....	116
3.	Hasil Uji reliabilitas	128
4.	Hasil Jawaban Responden	131
5.	Hasil Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai (CKP).....	134
6.	Transformasi Data dari Ordinal ke Interval.....	137
7.	Hasil Analisis Jalur.....	145

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya

dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

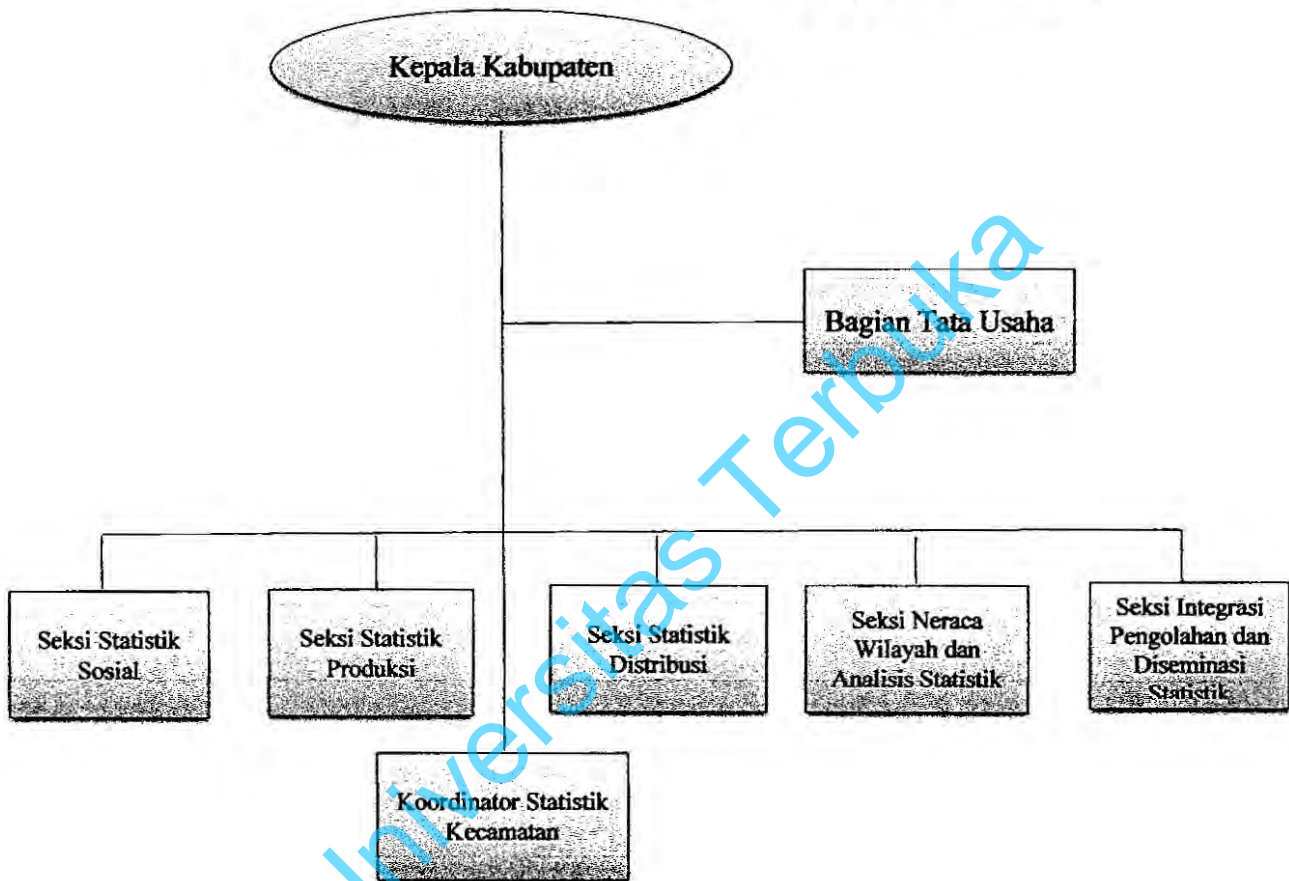
Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Berdasarkan Undang-undang tersebut, peranan yang harus dijalankan BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Untuk menjalankan kegiatan sensus maupun survei, Badan Pusat Statistik memiliki kantor di setiap wilayah propinsi serta kabupaten/kota. Sumatera Utara yang terdiri atas 33 kabupaten/kota memiliki kantor BPS di setiap kabupatennya.

Struktur Organisasi di BPS Kabupaten/Kota terdiri dari Kepala Kabupaten, Kepala Sub bagian Tata Usaha dan Staff, Kepala Seksi dan Staff dan Koordinator Statistik Kecamatan serta Tenaga Fungsional lainnya.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten/ Kota



Sumber : Sub Bagian Tata Usaha BPS Kabupaten Asahan (2014)

Pendataan dalam bentuk sensus dan survei yang dilaksanakan oleh BPS biasanya langsung ke masyarakat sehingga tugas dari Koordinator Statistik Kecamatan adalah melakukan pendataan langsung baik ke masyarakat maupun ke

perusahaan. Dengan melihat banyaknya kegiatan pendataan di lingkungan BPS khususnya, maka seluruh pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kinerja baik dalam rangka mencapai tujuan data yang cepat, berkualitas serta terbaru. Peningkatan kinerja pegawai yang seoptimal mungkin tidak lepas dari sumber daya manusia pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja.

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk melaksanakan setiap pendataan dan aktivitas lainnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, BPS Kabupaten/Kota memiliki beberapa cara diantaranya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena setiap pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan melihat beban kerja yang begitu banyak, kompensasi yang diterima pegawai Badan Pusat Statistik dirasa tidak mencukupi dan pembagiannya tidak merata. Hal ini mengakibatkan tidak tercukupinya kebutuhan pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS itu sendiri. Tidak meratanya pembagian

kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain tidak meratanya pemberian kompensasi, pembagian beban kerja dirasa kurang optimal sehingga ada sebagian pegawai memiliki beban kerja yang banyak tetapi sebagian lain memiliki beban kerja yang tidak terlalu berat. Hal ini dapat menimbulkan kecemburuan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi dalam usaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa :

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang

tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Dengan demikian dapat diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami pegawai dalam bekerja atau terhadap pekerjaannya (Devis dan Newstrom dalam Muhaimin, 2004). Beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, kompensasi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Iswanto, 2005). Seorang pegawai akan menampilkan kinerja yang baik atau memuaskan jika pegawai tersebut memiliki motivasi tinggi, sesuai dengan bidang tugasnya serta pemberian pekerjaan yang sesuai bakat. Kinerja pegawai harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja pegawai yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan kegiatan survei.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi dan

dampaknya pada kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan belakang masalah tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
2. Apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
3. Apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
4. Apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
5. Apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
6. Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sebuah arahan yang menjadi pedoman pada setiap penelitian untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumuskan. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai agar program peningkatan kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.
3. Dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
4. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama di masa-masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dan *benefit* (tunjangan) menjadi salah satu faktor pendorong utama *engagement* (keterikatan) karyawan di perusahaan. Hal ini terungkap dari hasil survei Work asia pada tahun 2007-2008 yang dilakukan konsultan SDM, Watson Wyatt. Sementara keterikatan karyawan yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja dari perusahaan, yang selanjutnya menentukan kesuksesan bisnis (halim,2007).

Sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada pegawai yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Dalam kondisi yang lebih buruk lagi, ketidakpuasan itu mungkin menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, mencari tambahan penghasilan dan akibat buruk lain.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan

jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002). Selain itu terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu:

1. Cotterman (2005: 1) mendefinisikan kompensasi dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai pengungkapan secara nyata atas nilai yang dirasakan seseorang, yang mencakup gaya hidup, posisi dalam komunitas, status di antara rekan-rekan, keluarga, dan organisasi.
2. McKenna (2006: 608) juga mengemukakan definisi yang relatif tidak sama yaitu mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Berger (2008: 643) mendefinisikan kompensasi berdasarkan klasifikasinya, yang terdiri dari kompensasi tunai (cash compensation), kompensasi kotor (gross compensation), dan kompensasi bersih (net compensation). Kompensasi tunai adalah imbalan dalam bentuk gaji, bonus tunai, dan insentif jangka pendek. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk biaya penggajian atas semua keuntungan pegawai dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai. Sementara kompensasi bersih adalah imbalan

yang digunakan dengan membandingkan imbalan yang dihitung setelah pajak.

b. Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Komponen-komponen kompensasi dapat kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi finansial langsung (direct financial) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Kompensasi non finansial (non financial compensation) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi HOB finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas - tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

Gorda (2006) terlihat ada tiga wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk - pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya.

Dari pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi bukan hanya berbentuk uang tapi juga dalam bentuk tunjangan dan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Gorda dapat dipakai acuan dalam penelitian ini.

c. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antaramajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Sistem Kompensasi.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2. Kepuasan Kerja

Werther dan Davis (1986) dalam Prabowo (2003) dan Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan

emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvania (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Ramayah (2001) dan Janssen (2001) dalam Koesmono (2005:28) mengemukakan bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Davis (1985) dalam Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works. Berdasar pendapat tersebut, Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung

lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Rivai dan Basri (2005: 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara(2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang

berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Mangkunegara (2000) mengatakan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah :

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuanpotensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja.

Anoraga (2004) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti : motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan social, manajemen dan kesempatan berprestasi.

William Stern dalam Mangkunegara (2006) mengatakan faktor-faktor penentu kinerja terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik, untuk lebih jelasnya berikut beberapa pendapat para ahli.

Manullang (2004) yang menyatakan, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

McCormick dalam Mangkunegara (2000) mengatakan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Nawawi (2003) menjelaskan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dengan demikian dari uraian serta defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka mempunyai motivasi untuk bekerja giat dan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif.

Hasibuan (2005) mengatakan secara garis besarnya, motivasi terdiri dari :

1. Motivasi positif (*incentive positive*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja

2. Motivasi negatif (*incentive negative*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Sardiman (2001) menjelaskan bahwa :

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah

motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

c. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat membantu bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory / A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow.

Hasibuan (2005) menjelaskan :

Teori motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat,

kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Pendapat diatas disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

- a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- b) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- c) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)
- d) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan)
- e) *Self actualization* (aktualisasi diri)

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

2) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Penelitian awal Herzberg melahirkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu :

a. Kondisi Ekstrinsik

Faktor kesehatan dan pemeliharaan (*hygiene factor*) pada umumnya berkaitan dengan keadaan di luar pekerjaan tetapi mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Kehadiran faktor kesehatan dan pemeliharaan tidak terlalu kuat dalam memberikan motivasi kepada karyawan, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan (*Dissatisfiers*) bila faktor-faktor tersebut tidak ada. Faktor-faktor ini meliputi :

- 1) Upah
- 2) Keamanan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur Perusahaan
- 6) Mutu dari Supervisi Teknis
- 7) Mutu dari hubungan Interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

b. Kondisi Intrinsik

Kepuasan pekerjaan (*Job Content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Serangkaian faktor ini dinamakan Motivator *Satisfier*, yang meliputi :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kemajuan

- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Kemungkinan berkembang.

Teori-teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005) menjelaskan :

Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

- a) Hal-hal yang mendorong para karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
- c) Para karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dalam teori ini dijelaskan tentang adanya dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya, yaitu faktor motivator dan faktor kesehatan dan pemeliharaan. Teori ini juga dikenal dengan teori dua faktor dari Herzberg. Dalam faktor kesehatan dan pemeliharaan dibagi menjadi beberapa aspek yaitu : kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan upah. Tujuan dari penerapan teori ini diharapkan bahwa pimpinan organisasi memotivasi para karyawannya dan membuat perencanaan kerja secara efektif.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan, minum dan pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis untuk dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi, tidak hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian Terdahulu

Darwish A. Yousef (2000), "*Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non-Western Country*". Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja, selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa budaya nasional menjadi moderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Lee Huey Yuing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009), "*The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance*". Penelitian ini mengacu pada penelitian Yousef (2000) di atas, hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa tiga elemen budaya organisasi (budaya birokratik, inovatif dan suportif) memoderasi secara signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan parsitipatif dan gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hubungan antara

gaya kepemimpinan direktif terhadap komitmen organisasi hanya dimoderasi oleh dua elemen saja yaitu budaya inovatif dan suportif. Ketiga elemen budaya organisasi tersebut juga tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lebih lanjut mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja dan hanya memiliki hubungan positif lemah terhadap kinerja karyawan. Menurut Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009), hal ini disebabkan adanya perbedaan faktor-faktor demografi dari tiap-tiap responden seperti umur, latar belakang budaya serta tingkat pendidikan yang tinggi yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan mereka namun tidak ingin berkomitmen terhadap organisasinya.

Elisabeth A. Sorentino (1992), "*The Effect of Head Nurse Behavior on Nurse Job Satisfaction and Performance*". Penelitian ini mencoba menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala rumah sakit yang selalu memberikan petunjuk dan dorongan terhadap kepuasan kerja perawat-perawatnya. Hasilnya adalah dorongan dan semangat yang diberikan oleh kepala perawat tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Sri Trisnaningsih (2007), "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Pada penelitiannya, Sri Trisnaningsih (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam kantor akuntan publik sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan. Selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi *output* dari kinerja auditor. Secara implisit temuan yang menarik

dari hasil penelitian ini adalah bahwa auditor yang komitmen terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel interveving dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Meskipun auditor mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi jika pimpinan dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor.

Durrotun Nafisah (2005), “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima faktor kepemimpinan yaitu gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif dan gaya pengasuh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan agar manajemen mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai tolok ukur dalam mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Suryati (2011), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kinerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan AJB Bumiputera Surakarta)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Intan Kusumaningtyas dan Alwi Suddin (2012), “Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega dengan Motivasi sebagai variabel moderasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja

memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu motivasi kerja bukan variabel yang tepat dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Agustin Pratiwi, Drs. E. C Mudji Kuswinarno, dkk (2013), “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor cabang Bangkalan”. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)”. Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Hal ini didukung pula dengan data statistik deskriptif masa kerja responden di mana jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 73,26% yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang tinggi sehingga membuat mereka loyal terhadap organisasinya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam

mengidentifikasi keinginan, keterlibatan dan keanggotaan seseorang dalam suatu organisasi. Timbulnya komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Dengan timbulnya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terbukti bahwa tumbuhnya komitmen yang kuat dari para karyawan akan memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja dan meningkatnya tanggung jawab yang mengindikasikan timbulnya kinerja karyawan yang tinggi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Dari hasil analisis pengaruh mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada pengujian pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi menjadi faktor memediasi hubungan

antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada pengujian pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan juga didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H. Teman Koesmono (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada subsektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nana suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2007), "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi kasus di divisi tambang PT.INCO Sorowako). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Slamet Riyadi (2011), "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu kompensasi juga tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan

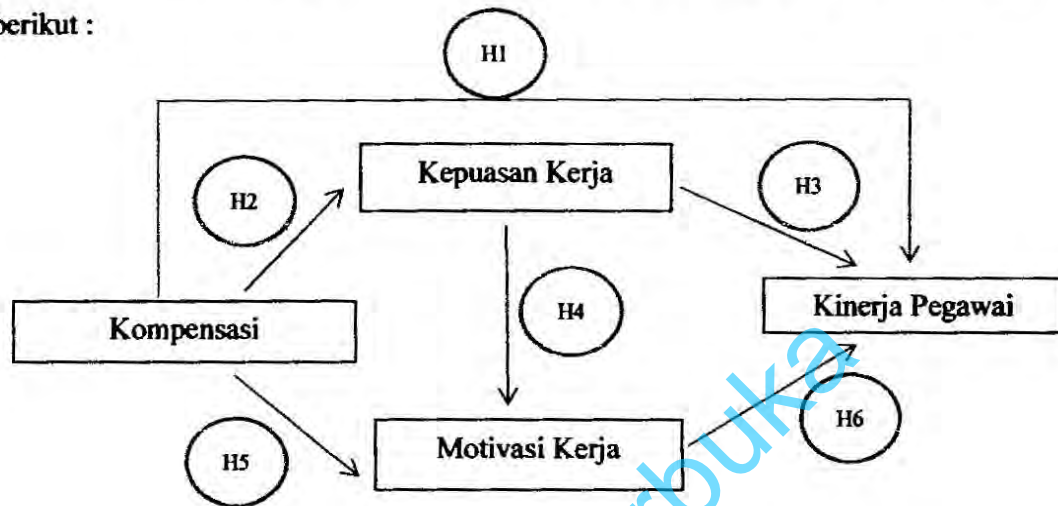
signifikan ke motivasi kerja serta ke kinerja karyawan. Selain itu motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lilis Ardini dan Siti Rokhmi Fuadati (2009), “Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan, Tingkat Penghargaan dan Kondisi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik karung Rosella Baru PTPN XI (Persero). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan dari enam hipotesis yang ada hanya satu hipotesis yang diterima yaitu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung melalui kondisi kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik karung Rosella Baru Surabaya. Hal ini disebabkan karena banyak kendala atau masalah yang ada di PTPN XI yang merupakan pabrik karung Rosella Baru.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian penulis mirip dengan penelitian Lilis Ardini dan Siti Rokhmi Fuadati (2009) “Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan, Tingkat Penghargaan dan Kondisi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik karung Rosella Baru PTPN XI (Persero). Namun pada penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta kepuasan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

B. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan tinjauan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

H1 : Ada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H2 : Ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H3 : Ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 : Ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

H5 : Ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

H6 : Ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Tenaga kerja atau para pegawai pada umumnya bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bila kebutuhannya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dapat terpenuhi dengan baik. Seorang pegawai cenderung melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila ia memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak, sesuai dengan kinerjanya.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka seorang pimpinan akan dapat dengan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Ruky (2001), untuk mengetahui apakah kompensasi dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (basic physiological needs). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya. Dengan demikian hal ini dapat untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan

dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik.

Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas perikatan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti semakin jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan kompensasi Hasibuan (2006:118) menyatakan kompensasi adalah: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula Andrew J. yang diterjemahkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:83), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada pegawai. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Dalam motivasi materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah pegawai memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku pegawai.

Menurut American Encyclodeia seperti yang dialihbahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:143), adalah:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Moekijat (2002:143), menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan sesuatu”.

Pemberian motivasi pegawai merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal pada pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan kearah pencapaian suatu tujuan.

C. DEFENISI OPERASIONAL

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Kompensasi.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Variabel Kompensasi terdiri dari indikator upah dasar, upah berdasar kinerja, dan upah tidak langsung.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang

karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilannya berupa: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) keandalan kerja; (4) sikap kerja.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai adalah usaha-usaha pegawai tersebut untuk dapat melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya, dengan sub variabel motivasi kerja eksternal meliputi : (1) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja; (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan; (3) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; (4) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Sub variabel motivasi internal meliputi : (1) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (2) memiliki tujuan yang jelas dan menantang; (3) melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (4) memiliki rasa senang dalam bekerja; (5) ada umpan balik atas hasil pekerjaan; (6) selalu berusaha

untuk mengungguli orang lain; dan (7) mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

Universitas Terbuka

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru yang menentukan pelaksanaan selanjutnya. Penyusunan desain ini dilakukan setelah kita menetapkan topik (judul) penelitian yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian memaparkan apa, mengapa, dan bagaimana masalah tersebut diteliti dengan menggunakan prinsip-prinsip metodologis. Pada umumnya suatu penelitian mengandung dua aspek yang saling berhubungan dan merupakan persyaratan untuk suatu penelitian, yaitu :

1. Substansi Penelitian

Suatu penelitian menunjuk pada substansi tertentu yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti harus jelas substansinya. Pada penelitian ilmiah, substansi ini mengacu pada teori tertentu yang berada dalam lingkup suatu ilmu pengetahuan. Suatu penelitian dikatakan memiliki signifikansi teoritis jika penelitian tersebut berfungsi mengembangkan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang menjadi substansinya. Selain memiliki signifikansi teoritis, suatu penelitian juga harus memiliki signifikansi praktis. Suatu penelitian memiliki signifikansi praktis jika penelitian tersebut mendukung kepentingan-kepentingan praktik sehingga memberikan manfaat kepada masyarakat terkait.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian terhadap substansi tertentu itu harus memenuhi persyaratan metodologi penelitian sebagai suatu proses yang sistematis, terkendali, kritis, dan analitis seperti telah diuraikan sebelumnya.

Berkaitan dengan kedua syarat tersebut, maka desain penelitian pada umumnya dapat dibagi dalam dua pokok, yaitu konseptualisasi masalah dan operasionalisasi. Kedua pokok tersebut dapat disusun dalam pokok-pokok sebagai berikut :

- a) Latar Belakang Penelitian
- b) Tujuan dan Hipotesis
- c) Kerangka Dasar Penelitian
- d) Penarikan Sampel
- e) Metode Pengumpulan Data
- f) Analisis Data

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah studi kasus dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai.

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Dajan (1996), populasi merupakan keseluruhan unsure-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Berdasarkan cirri dan karakteristik tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Emory, 1995).

Sampel

Menurut Sugiyono (2007), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *no probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *accidental sampling* atau sampling kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (*accidental*) bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007).

Populasi yang akan diteliti dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Asahan, BPS Kabupaten Batubara dan BPS Kota Tanjung Balai kecuali Kepala BPS yang jumlahnya pada saat ini adalah 61 orang.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan yang nantinya dibagikan kepada 61 responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan

dengan menyediakan jawaban alternatif. Pengisian kuesioner dilakukan dengan wawancara langsung terhadap 61 responden.

Pengisian instrumen dilakukan oleh pegawai dalam bentuk pernyataan-pernyataan menyangkut indikator dan memiliki lima alternatif jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju); S (Setuju); RR (Ragu-ragu); TS (Tidak Setuju); STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk pernyataan positif bernilai SS =5, S=4, RR=3, TS=2, dan STS=1 , sebaliknya untuk pernyataan negatif bernilai SS=1, S=2, RR=3, TS=4, dan STS=5.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah semua keterangan yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistik atau bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi (Kuncoro, 2001).

Menurut Indrianto dan Supomo (1999) berdasarkan sumbernya, sumber data umumnya berasal dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

Metode ataupun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga macam, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan responden, yaitu dengan daftar pertanyaan untuk diisi dengan keterangan-keterangan oleh responden selama proses wawancara.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan mengadakan observasi perilaku dan non perilaku. Observasi perilaku dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pemasaran perusahaan. Sedangkan observasi non perilaku dilakukan dengan mempelajari catatan dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia beserta alasannya.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, amjalah, jurnal atau berbagai literature lain yang relevan dengan penelitian.

E. Metodologi Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan :

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas.

Ghozali (2005) menyatakan bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2005), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{table} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{table} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Menurut Umar (2004 : 189), untuk melakukan uji validitas instrumen dengan melakukan uji coba pengukur pada sejumlah responden, responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot*. Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, dilakukan uji coba kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Uji coba ini dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Penentuan jumlah responden sebanyak 30 responden dilakukan dengan alasan bahwa jumlah tersebut secara statistik telah mewakili seluruh responden yang akan dituju. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan di BPS Kabupaten Simalungun, BPS Kota Pematangsiantar dan BPS Kabupaten Tapanuli Tengah dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Pemilihan lokasi untuk uji validitas dan reliabilitas ini disesuaikan dengan beban kerja yang hampir sama dengan lokasi penelitian.

Diperlukan alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengungkapkan aspek yang akan diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Apabila variabel penelitian diukur dengan alat ukur yang validitas dan reliabilitasnya belum teruji, maka kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya.

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan total variabel. Uji validitas dilakukan dengan mengambil sampel 30 responden dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, didapat r tabel *Pearson Product Moment* = 0,361.

Ketentuan suatu instrument dikatakan valid, bila r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi 5% dan dikatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi	Q ₁₁	0,778	0,361	Valid
	Q ₁₂	0,676	0,361	Valid
	Q ₁₃	0,747	0,361	Valid
	Q ₁₄	-0,041	0,361	Tidak Valid
	Q ₁₅	-0,239	0,361	Tidak Valid
Motivasi Kerja	Q ₂₁	0,566	0,361	Valid
	Q ₂₂	0,704	0,361	Valid
	Q ₂₃	0,732	0,361	Valid
	Q ₂₄	0,747	0,361	Valid
	Q ₂₅	0,236	0,361	Tidak Valid
	Q ₂₆	0,151	0,361	Tidak Valid
	Q ₂₇	0,638	0,361	Valid
	Q ₂₈	0,676	0,361	Valid
	Q ₂₉	0,552	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Q ₃₁	0,638	0,361	Valid
	Q ₃₂	0,676	0,361	Valid
	Q ₃₃	0,375	0,361	Valid
	Q ₃₄	0,552	0,361	Valid
	Q ₃₆	0,638	0,361	Valid
	Q ₃₆	0,480	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa nilai dari 20 indikator yang diuji ada 2 indikator yang bernilai negatif dan 2 indikator yang bernilai lebih kecil dari r tabel sehingga empat indikator tersebut harus dikeluarkan. Setelah 4 indikator tersebut dikeluarkan kemudian diuji lagi yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi	Q _{1.1}	0,761	0,361	Valid
	Q _{1.2}	0,684	0,361	Valid
	Q _{1.3}	0,761	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Q _{2.1}	0,577	0,361	Valid
	Q _{2.2}	0,692	0,361	Valid
	Q _{2.3}	0,749	0,361	Valid
	Q _{2.4}	0,761	0,361	Valid
	Q _{2.5}	0,662	0,361	Valid
	Q _{2.6}	0,684	0,361	Valid
	Q _{2.7}	0,565	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Q _{3.1}	0,662	0,361	Valid
	Q _{3.2}	0,684	0,361	Valid
	Q _{3.3}	0,335	0,361	Tidak Valid
	Q _{3.4}	0,565	0,361	Valid
	Q _{3.5}	0,662	0,361	Valid
	Q _{3.6}	0,466	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa masih ada 1 indikator yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel sehingga harus dikeluarkan dan dilakukan uji validitas lagi.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi	Q _{1.1}	0,745	0,361	Valid
	Q _{1.2}	0,698	0,361	Valid
	Q _{1.3}	0,755	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Q _{2.1}	0,591	0,361	Valid
	Q _{2.2}	0,701	0,361	Valid
	Q _{2.3}	0,740	0,361	Valid
	Q _{2.4}	0,755	0,361	Valid
	Q _{2.5}	0,662	0,361	Valid
	Q _{2.6}	0,698	0,361	Valid
	Q _{2.7}	0,553	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Q _{3.1}	0,662	0,361	Valid
	Q _{3.2}	0,698	0,361	Valid
	Q _{3.3}	0,553	0,361	Valid
	Q _{3.4}	0,662	0,361	Valid
	Q _{3.5}	0,462	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mempunyai ketepatan dan kecermatan yang cukup dalam pengujian validitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis data selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan hasil pengujian validitas yang berupa indikator-indikator yang valid, maka dilakukan pengujian reliabilitas terhadap skor-skor item kuesioner yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Ghozali, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan

pengukuran kembali terhadap obyek yang sama. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompensasi	0,765	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,852	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,788	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2014

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > dari standar nilai kritis (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan tersebut reliabel.

3. Metode Suksesi Interval

Metode ini ditujukan untuk merubah data ordinal menjadi data interval. Dalam melakukan analisis terhadap hasil penelitian ini, proses yang mendahului analisis jalur adalah transformasi data ordinal menjadi data interval dengan tahapan sebagai berikut :

1. Angket yang telah diisi oleh responden diberi penomoran sesuai dengan jumlah sampel atau responden.
2. Setiap angket selanjutnya dimasukkan ke dalam data ordinal melalui program microsoft excel. Data ordinal ini diurut dari tidak puas, kurang puas, cukup puas, puas, sangat puas dengan menggunakan skala Likert yaitu 1= tidak

puas, 2= kurang puas, 3= cukup puas, 4= puas, 5= sangat puas, pada setiap variabel yang pada awalnya merupakan daftar pertanyaan pada angket.

3. Setelah semua rekap data angket masuk ke dalam data ordinal, maka selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 21.0 for windows.
4. Selanjutnya akan dilakukan pengolahan data dengan cara melakukan transformasi dari data ordinal ke dalam data interval. Karena sebagaimana diketahui bahwa data ordinal tidak bisa dianalisis melalui analisis jalur secara langsung. Transformasi yang dilakukan untuk mengkuantifikasi data kualitatif pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI). Kegunaan dari pada metode ini adalah untuk mengubah data dari data ordinal menjadi data interval.
5. Dalam proses kuantifikasi untuk mencari data interval melalui Metode Suksesif Interval, data ordinal yang diolah secara teratur dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - (1) Menghitung frekwensi (F) responden yang memberikan pilihan jawaban yang sama untuk setiap skor dari setiap item pertanyaan.
 - (2) Menghitung proporsi frekwensi relative (P_i) dari hasil perhitungan pada poin 1 diatas untuk setiap skor dengan cara membagi frekwensi mutlak dengan skor responden.
 - (3) Menghitung frekwensi komulatif dari hasil perhitungan poin 2 untuk setiap skor.
 - (4) Sebaran frekwensi komulatif (FK_i) dari hasil perhitungan pada poin 3 untuk seluruh skor, diasumsikan mengikuti sebaran normal.

- (5) Sebaran frekwensi kumulatif (FKi) dari hasil perhitungan pada poin 4 dijadikan sebaran normal baku (sebaran normal Z). FKi= area pada table Z
- (6) Selanjutnya adalah mencari densitas masing – masing skor (yang tersedia pada ordinat table Z). Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap skor dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Densitas pada batas bawah} - \text{Densitas pada batas atas}}{\text{Area di bawah batas atas} - \text{Area di bawah batas atas}}$$

- (7) Mentransformasi nilai skala (SV) yang terkecil diubah menjadi sama dengan satu (=1), dengan menggunakan rumus $Y_i = SV_i + SV_{\text{terkecil}+1}$, hasilnya menjadi data proporsional.
- (8) Nilai – nilai Y_i yang terbentuk berdasarkan transformasi di atas pada setiap skor atau pilihan jawaban adalah merupakan nilai interval dari setiap skor awal.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot,

dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal. Ghozali (2006) menyebutkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali,2006).

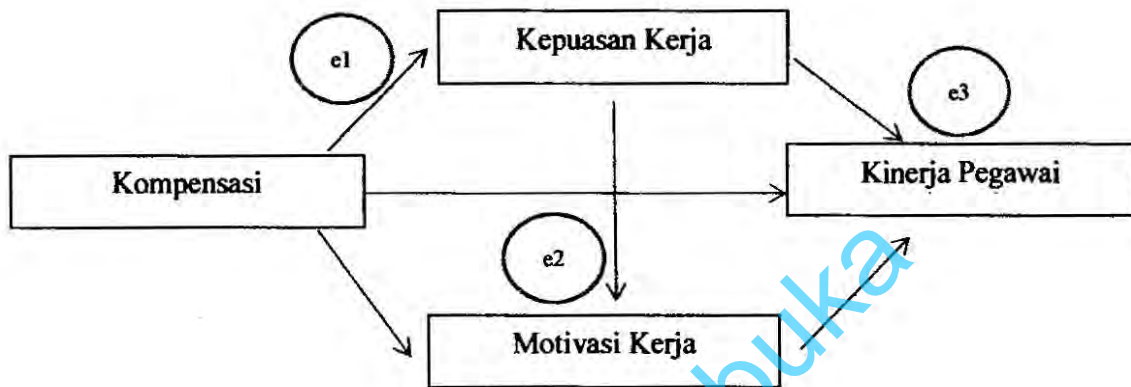
c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variable independen terhadap variable dependen digunakan metode analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan

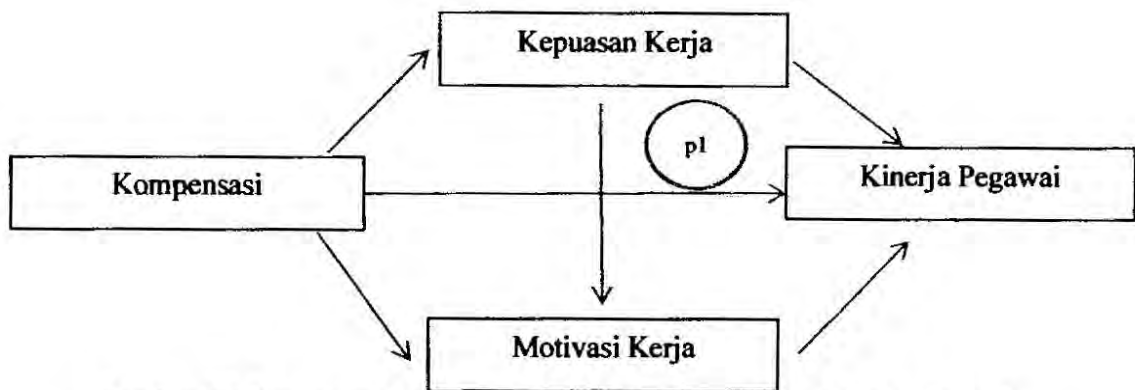
analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam penelitian ini parameter hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai akan ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Parameter Hubungan antar Variabel

Pengaruh Langsung

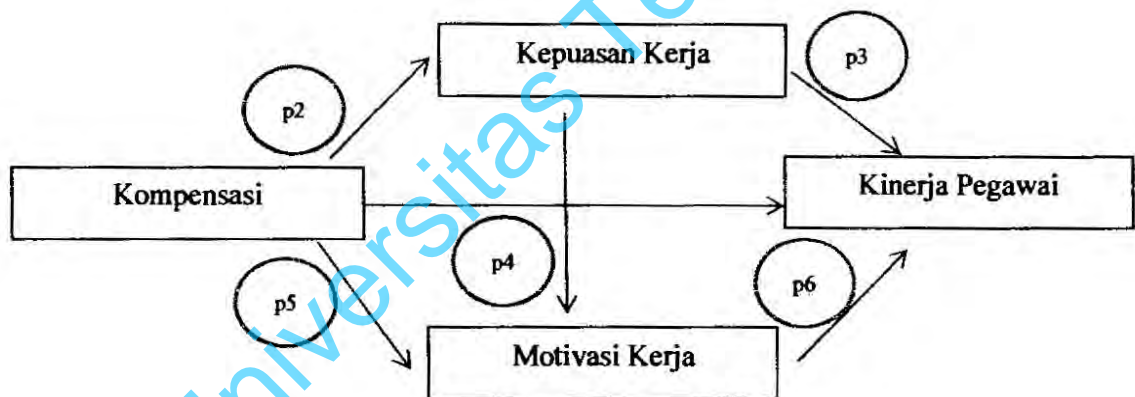
Pengaruh Langsung dalam analisis jalur ini ditunjukkan oleh parameter β_1 , dapat dilihat pada gambar 3.2. Nilai β_1 merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta yang diambil adalah beta Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 3.2 Parameter Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam analisis jalur ini ada 3 buah ditunjukkan oleh parameter p2, p3, p4, p5 dan p6 sebagaimana terlihat pada Gambar 3.3.



Gambar 3.3 Parameter Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai

Nilai parameter p2, p3, p4, p5 dan p6 merupakan nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi pertama yaitu Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Regresi kedua yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan regresi ketiga yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. nilai p3 adalah parameter Beta untuk

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, nilai p_6 adalah parameter Beta untuk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. p_2 adalah parameter Beta untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja, p_4 adalah parameter Beta untuk kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, dan p_5 adalah parameter Beta untuk kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pengaruh tidak langsung pertama : Kompensasi ke Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah $p_2 \times p_3$.

Pengaruh tidak langsung kedua: Kompensasi ke Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah $p_5 \times p_6$.

Pengaruh tidak langsung ketiga: Kompensasi ke Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan melalui Motivasi Kerja adalah $p_2 \times p_4 \times p_6$.

Pengaruh Total

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Perhitungan pengaruh total adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai = p_1
- Pengaruh tidak langsung pertama = $p_2 \times p_3$
- Pengaruh tidak langsung kedua = $p_5 \times p_6$
- Pengaruh tidak langsung ketiga = $p_2 \times p_4 \times p_6$

$$\text{Pengaruh Total} = p_1 + (p_2 \times p_3) + (p_5 \times p_6) + (p_2 \times p_4 \times p_6)$$

Kesalahan Regresi (e)

Kesalahan Regresi dalam analisis jalur ini adalah e_1 hasil dari regresi pertama, e_2 hasil dari regresi kedua dan e_3 hasil dari regresi ketiga. Besarnya nilai e adalah akar dari $(1-R^2)$ dari masing-masing regresi. Kesalahan regresi menunjukkan berapa persen variasi variabel tergantung yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

Dalam menguji hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji parameter individual (uji statistik t). Menurut Ghozali (2005) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah

dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *F-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji F

Uji goodness of fit dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2006). Secara statistic dapat diukur dengan menggunakan :

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

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

i. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kualitas pelayanan (X_1), harga (X_2) dan lokasi (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu keputusan konsumen dalam memilih Siantar Hotel (Y).

ii. $H_1 : b_1 - b_3 \neq 0$ minimal 1 $b_1 \neq 0$

Artinya : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kualitas pelayanan (X_1), harga (X_2) dan lokasi (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu keputusan konsumen dalam memilih Siantar Hotel (Y).

2. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

- i. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- ii. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hipotesis yang dipakai adalah :

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R^2) dari model regresi berganda adalah perlu. Koefisien determinan digunakan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika R^2 semakin besar

mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, dan jika R^2 semakin kecil mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Universitas Terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah responden dan responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai kecuali Kepala Badan Pusat Statistik masing-masing Kabupaten/Kota. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan tertutup yang dibagikan kepada 61 responden. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai variabel independen yaitu kompensasi, variabel dependen yaitu kinerja kerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja di Badan Pusat Statistik. Pada bagian ini dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer hasil penelitian yang telah diolah, didapatkan hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	35	57,37
Perempuan	26	42,63
Total	61	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 61 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu 57,37 % dari total responden. Sedangkan perempuan hanya 42,63 % dari total responden.

Tabel 4.2 Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kompensasi

Variabel Kompensasi	Laki-laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
Tinggi	26	74,29	16	61,54
Sedang	8	22,86	8	30,77
Rendah	1	2,86	2	7,69
Total	35	100	26	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden laki-laki terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 74,29%. Dapat diartikan bahwa responden laki-laki menganggap kompensasi yang diterima adalah tinggi. Untuk responden perempuan ada sebesar 30,77% responden menganggap bahwa kompensasi yang diterima sedang. Ini karena perempuan biasanya adalah pengelola keuangan yang lebih mengetahui keadaan keuangan di keluarga.

Tabel 4.3 Persepsi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel motivasi kerja

Variabel Motivasi Kerja	Laki-laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
Tinggi	25	71,43	16	61,54
Sedang	10	28,57	10	38,46
Rendah	-	0	-	0
Total	35	100	26	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden laki-laki terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 71,43%. Dapat diartikan bahwa responden laki-laki memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk responden perempuan ada sebesar 61,54% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tidak ada responden yang motivasi kerjanya rendah.

Tabel 4.4 Persepsi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kepuasan kerja

Variabel Kepuasan Kerja	Laki-laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
Tinggi	29	82,86	20	76,92
Sedang	4	11,43	4	15,38
Rendah	2	5,71	2	7,69
Total	35	100	26	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden laki-laki terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 82,86%. Dapat diartikan bahwa responden laki-laki puas terhadap pekerjaannya saat ini. Untuk responden perempuan ada sebesar 76,92% responden perempuan juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ada masing-masing 5,71% dan 6,71%

responden baik laki-laki maupun perempuan yang menganggap masih kurang puas terhadap pekerjaannya sekarang.

Tabel 4.5 Persepsi responden berdasarkan jenis kelamin untuk variabel kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	Laki-laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
Tinggi	26	74,29	16	61,54
Sedang	6	17,14	3	11,54
Rendah	3	8,57	7	26,92
Total	35	100	26	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Variabel kinerja diambil dari rata-rata Capaian Kinerja Pegawai per bulan. Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dianalisis bahwa responden laki-laki yang memiliki kinerja tinggi adalah sebesar 74,29% sedangkan perempuan yang memiliki kinerja tinggi sebesar 61,54%. Ini mungkin disebabkan laki-laki memiliki tanggung jawab penuh terhadap keluarga sehingga kinerjanya tinggi karena dikhawatirkan jika kinerjanya menurun akan mempengaruhi kompensasi yang diterimanya.

2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari penelitian responden dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan dapat disajikan pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	10	16,39
DIPLOMA (D1-D3)	21	34,43
S1/D4	27	44,26
S2/S3	3	4,92
Total	61	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa dari 61 responden menunjukkan bahwa penggolongan responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah S1/D4 dengan persentase sebesar 44,26 % dari total responden diikuti dengan responden dengan pendidikan Diploma (D1-D3) dengan persentase sebesar 34,43 % dari total responden. Selanjutnya diikuti tingkat pendidikan SMA sebesar 16,39 persen dan tingkat S2-S3 sebesar 4,92 persen.

Tabel 4.7 Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kompensasi

Variabel Kompensasi	SMA	(%)	Diploma (D1-D3)	(%)	S1/D4	(%)	S2/S3	(%)
Tinggi	6	60	15	71,42	20	74,04	1	33,33
Sedang	4	40	4	19,05	7	25,93	1	33,33
Rendah	0	0	2	9,52	0	0	1	33,34
Total	10	100	21	100	27	100	3	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden berpendidikan SMA terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 60 %. Dapat diartikan bahwa responden berpendidikan SMA menganggap kompensasi yang diterima adalah tinggi. Begitu pula untuk responden berpendidikan Diploma (D1-D3) dan Sarjana (S1/D4) menganggap kompensasi yang diterima tinggi dengan persentase 71,42 % untuk Diploma dan 74,04 untuk Sarjana. Tetapi untuk responden S2/S3 persentasenya sama untuk tiap tingkatan.

Tabel 4.8 Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel Motivasi kerja

Variabel Motivasi Kerja	SMA	(%)	Diploma (D1-D3)	(%)	S1/D4	(%)	S2/S3	(%)
Tinggi	6	60	14	66,66	20	74,07	1	33,34
Sedang	4	40	7	33,34	7	25,93	2	66,66
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	100	21	100	27	100	3	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden berpendidikan SMA terhadap variabel motivasi adalah sebesar 60 %. Dapat diartikan bahwa responden berpendidikan SMA memiliki motivasi kerja yang tinggi. Begitu pula untuk responden berpendidikan Diploma (D1-D3) dan Sarjana (S1/D4) memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentase 66,66 % untuk Diploma dan 74,07 untuk Sarjana. Untuk responden S2/S3 66,66% responden memiliki motivasi kerja tingkat sedang dan tidak ada yang memiliki motivasi kerja yang rendah untuk tiap-tiap jenjang pendidikan.

Tabel 4.9 Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kepuasan kerja

Variabel Kepuasan Kerja	SMA	(%)	Diploma (D1-D3)	(%)	S1/D4	(%)	S2/S3	(%)
Tinggi	7	70	17	80,95	23	85,19	2	75
Sedang	2	20	2	9,52	4	14,81	0	0
Rendah	1	10	2	9,52	0	0	1	25
Total	10	100	21	100	27	100	3	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dianalisis bahwa persepsi responden berpendidikan SMA terhadap variabel kepuasan adalah sebesar 70 %. Dapat diartikan bahwa responden berpendidikan SMA memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya sekarang. Begitu pula untuk responden berpendidikan Diploma (D1-D3) dan Sarjana (S1/D4) menganggap pekerjaan yang mereka jalani sekarang telah sesuai harapan dengan persentase 80,92 % untuk Diploma dan 85,19% untuk Sarjana. Untuk responden S2/S3 ada 25 % yang kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani sekarang.

Tabel 4.10 Persepsi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk variabel kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai	SMA	(%)	Diploma (D1-D3)	(%)	S1/D4	(%)	S2/S3	(%)
Tinggi	6	60	15	71,43	20	74,08	1	33,33
Sedang	2	20	4	19,05	6	22,22	1	33,33
Rendah	2	20	2	9,52	1	3,70	1	33,33
Total	10	100	21	100	27	100	3	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Variabel kinerja diambil dari rata-rata Capaian Kinerja Pegawai per bulan. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dianalisis bahwa responden berpendidikan SMA memiliki kinerja yang tinggi adalah sebesar 60 %. Dapat diartikan bahwa responden berpendidikan SMA memiliki kinerja yang tinggi sementara sisanya memiliki kinerja yang rendah dan sedang. Begitu pula untuk responden berpendidikan Diploma (D1-D3) dan Sarjana (S1/D4) memiliki kinerja yang tinggi dengan persentase 71,43 % untuk Diploma dan 74,08% untuk Sarjana. Untuk responden S2/S3 persentasenya sama untuk tiap tingkatan.

B. Angka Indeks Jawaban Responden per Variabel

Angka indeks digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti (Ferdinand, 2006). Angka indeks untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel kualitas pelayanan, berikut disajikan dalam Tabel 4.11 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kualitas pelayanan dengan 3 (tiga) indikator.

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

Skala	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	Jumlah
1	1	1	5	7
2	9	9	7	25
3	10	7	12	29
4	35	28	34	97
5	6	16	3	25
Jumlah	61	61	61	183

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk X_{1.1} (Gaji Pokok mencukupi)

$$= \{(1 \times 1) + (9 \times 2) + (10 \times 3) + (35 \times 4) + (6 \times 5)\} / 5$$

$$= 43,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk gaji pokok yang mencukupi adalah 43,8. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa gaji pokok yang diterima pegawai BPS dapat mencukupi kebutuhan.

2. Nilai indeks untuk X_{1.2} (Tunjangan Kinerja)

$$= \{(1 \times 1) + (9 \times 2) + (7 \times 3) + (28 \times 4) + (16 \times 5)\} / 5$$

$$= 46,4$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Tunjangan kinerja adalah 46,4. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan kinerja

3. Nilai indeks untuk $X_{1,3}$ (Biaya Pengganti Transport)

$$= \{(5 \times 1) + (7 \times 2) + (12 \times 3) + (34 \times 4) + (3 \times 5)\} / 5$$

$$= 41,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator biaya pengganti transport adalah 41,2. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa biaya pengganti transport sesuai kondisi daerah.

2. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel motivasi berikut disajikan dalam Tabel 4.12 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel harga dengan 7 (tujuh) indikator.

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Nilai	$Y_{2,1}$	$Y_{2,2}$	$Y_{2,3}$	$Y_{2,4}$	$Y_{2,5}$	$Y_{2,6}$	$Y_{2,7}$	Jumlah
1	5	4	5	3	1	0	0	18
2	5	37	6	30	14	13	0	105
3	3	17	8	16	4	7	11	66
4	26	3	25	7	23	32	20	136
5	22	0	16	5	19	9	30	101
Jumlah	61	61	61	61	61	61	61	427

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk $X_{2,1}$ (Memenuhi kebutuhan hidup)

$$= \{(5 \times 1) + (5 \times 2) + (3 \times 3) + (26 \times 4) + (22 \times 5)\} / 5$$

$$= 47,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa sebagian besar pegawai BPS bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Nilai indeks untuk $X_{2,2}$ (Pujian dari atasan)

$$= \{(4 \times 1) + (37 \times 2) + (17 \times 3) + (3 \times 4) + (0 \times 5)\} / 5$$
$$= 28,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator bekerja untuk memperoleh pujian dari atasan adalah rendah. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa bekerja tidak mengharapkan pujian dari atasan.

3. Nilai indeks untuk $X_{2,3}$ (Tunjangan kinerja tidak berkurang)

$$= \{(5 \times 1) + (6 \times 2) + (8 \times 3) + (25 \times 4) + (16 \times 5)\} / 5$$
$$= 44,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator tunjangan kinerja tidak berkurang adalah tinggi. Artinya menurut persepsi responden bahwa sebagian besar pegawai BPS bekerja dengan baik agar tunjangan kinerjanya tidak berkurang.

4. Nilai indeks untuk $X_{2,2}$ (Mendapat perhatian dari teman dan atasan)

$$= \{(3 \times 1) + (30 \times 2) + (16 \times 3) + (7 \times 4) + (5 \times 5)\} / 5$$
$$= 32,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator bekerja dengan baik untuk mendapat pujian dari atasan dan rekan sejawat adalah rendah. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa bekerja dengan baik tidak mengharapkan perhatian dari atasan dan rekan sejawat.

5. Nilai indeks untuk $X_{2,3}$ (Menjadi yang lebih baik dari pegawai lain)

$$= \{(1 \times 1) + (14 \times 2) + (4 \times 3) + (23 \times 4) + (19 \times 5)\} / 5$$
$$= 45,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator bekerja dengan baik agar lebih baik dari pegawai lain adalah tinggi. Artinya menurut persepsi responden bahwa pegawai BPS bekerja dengan baik agar lebih baik daripada rekan yang lain.

6. Nilai indeks untuk $X_{2,2}$ (Memperoleh keuntungan)

$$= \{(0 \times 1) + (13 \times 2) + (7 \times 3) + (32 \times 4) + (9 \times 5)\} / 5$$
$$= 44$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator memperoleh keuntungan adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa dengan bekerja lebih baik untuk memperoleh keuntungan.

7. Nilai indeks untuk $X_{2,3}$ (Mendapat prestasi yang baik)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (11 \times 3) + (20 \times 4) + (30 \times 5)\} / 5$$

$$= 52,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator mendapat prestasi yang baik adalah tinggi. Artinya menurut persepsi responden bahwa bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.

3. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel kepuasan kerja, berikut disajikan dalam Tabel 4.13 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel lokasi dengan 5 (lima) indikator.

Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Nilai	$Y_{1,1}$	$Y_{1,2}$	$Y_{1,3}$	$Y_{1,4}$	$Y_{1,5}$	Jumlah
1	2	3	1	5	4	15
2	4	4	4	7	9	28
3	8	13	10	8	12	51
4	27	33	34	34	29	157
5	20	8	12	7	7	54
Jumlah	61	61	61	61	61	305

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk $Y_{1,1}$ (Pendapatan mencukupi)

$$= \{(2 \times 1) + (4 \times 2) + (8 \times 3) + (27 \times 4) + (20 \times 5)\} / 5$$

$$= 48,4$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator pendapatan yang mencukupi adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bekerja di BPS dapat mencukupi kebutuhan hidup.

2. Nilai indeks untuk $Y_{1.2}$ (Rekan kerja)

$$= \{(3 \times 1) + (4 \times 2) + (13 \times 3) + (33 \times 4) + (8 \times 5)\} / 5$$
$$= 44,4$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator rekan kerja yang nyaman adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa rekan kerja di lingkungan BPS membuat mereka nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Nilai indeks untuk $Y_{1.3}$ (Lingkungan kerja yang Nyaman)

$$= \{(1 \times 1) + (4 \times 2) + (10 \times 3) + (34 \times 4) + (12 \times 5)\} / 5$$
$$= 47$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator lingkungan yang nyaman adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden lingkungan kerja di BPS dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

4. Nilai indeks untuk $Y_{1.1}$ (Promosi sesuai prestasi)

$$= \{(5 \times 1) + (7 \times 2) + (8 \times 3) + (34 \times 4) + (7 \times 5)\} / 5$$
$$= 40$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator promosi sesuai prestasi adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa promosi di lingkungan kerja BPS sesuai dengan prestasi kerja.

5. Nilai indeks untuk $Y_{1.5}$ (BPS adalah impian)

$$= \{(4 \times 1) + (9 \times 2) + (12 \times 3) + (29 \times 4) + (7 \times 5)\} / 5$$
$$= 41,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator bekerja di BPS sebagai impian adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bekerja di BPS merupakan impian.

4. Angka Indeks Kinerja Pegawai

Untuk variabel kinerja pegawai menggunakan data sekunder yang diambil dari CKP (Capaian Kinerja Pegawai) mulai dari bulan September 2013 sampai dengan

bulan Maret 2014 yang telah dirata-ratakan dan kemudian nilainya dibuat ke dalam interval sebagai berikut:

Tabel 4.14 Variabel Kinerja Kerja

Interval	Nilai	Z
1	95-95,93	6
2	95,94-96,93	4
3	96,94-97,93	9
4	97,94-98,93	10
5	98,94-99,93	32
Jumlah		61

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2014

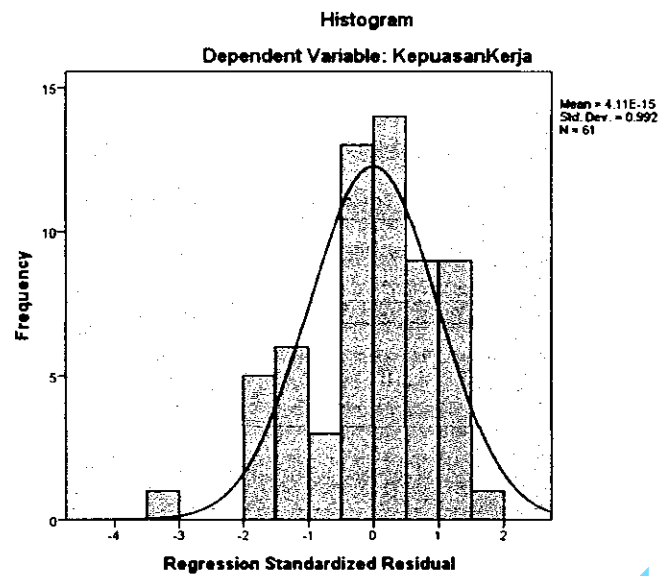
C. Asumsi Klasik

1. Substruktur 1



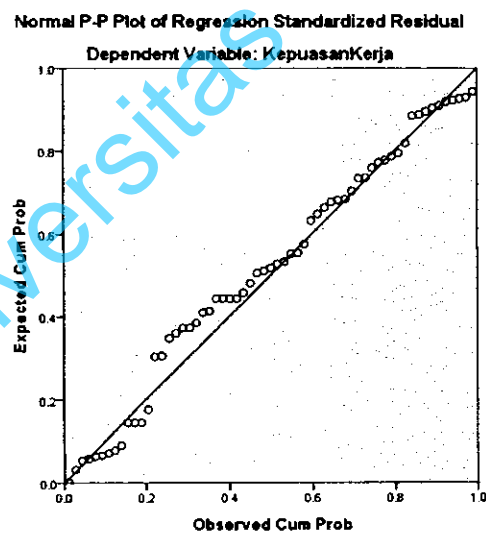
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.1. di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.1 Histogram

Pada Gambar 4.2. grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.2 Grafik Normal Plot

Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat

perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72307935
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.059
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.788
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,564 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.16. sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF > 10$). Berdasarkan Tabel 4.3. nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

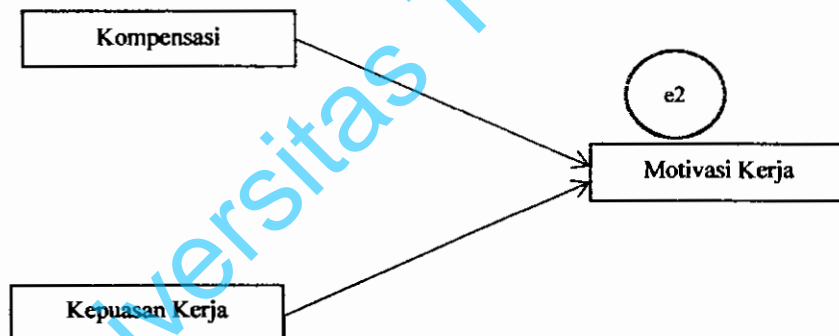
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.898	.567		3.346	.001
	Kompensasi	-.057	.056	-.132	-1.026	.309

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

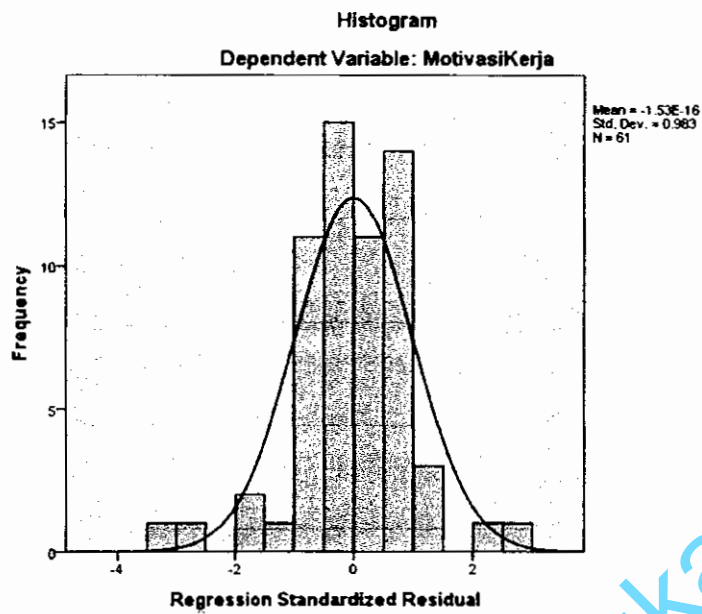
Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

2. Substruktur 2



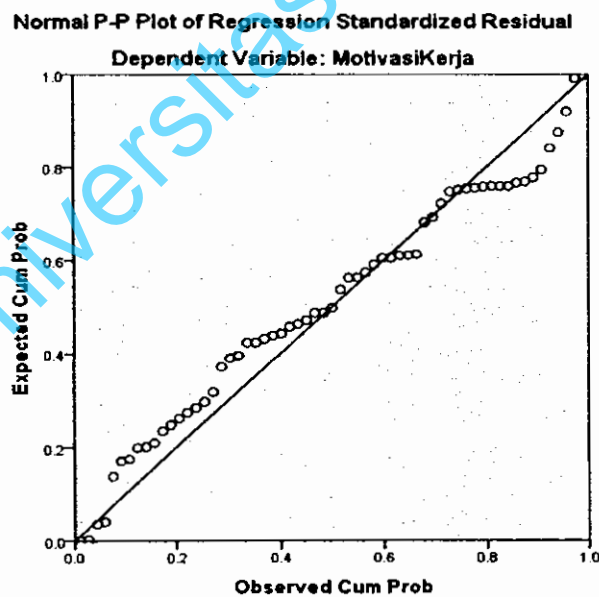
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.3. di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.3 Histogram

Pada Gambar 4.4 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.4 Grafik Normal Plot

Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99138376
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.120
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,345 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.19. sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	.219	4.557
Kepuasan Kerja	.219	4.557

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF > 10$). Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat nilai VIF untuk variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

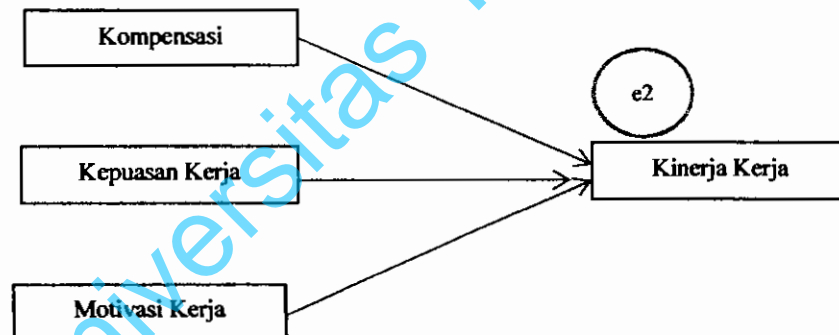
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.376	.766		-.491	.625
1 Kompensasi	.172	.149	.307	1.155	.253
Kepuasan Kerja	.006	.101	.016	.059	.953

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

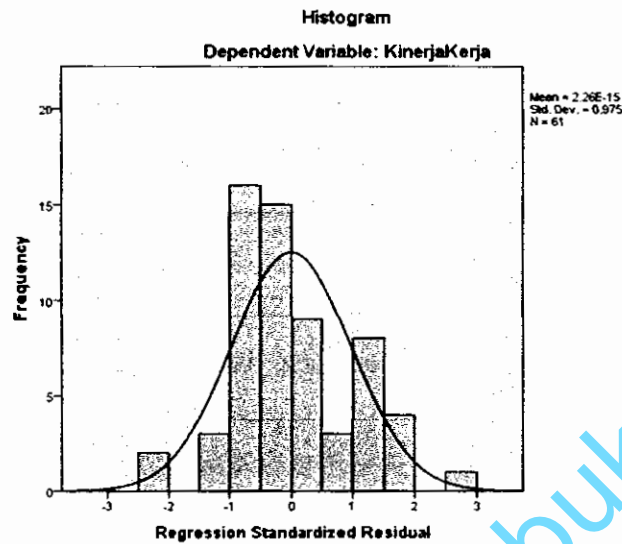
3. Substruktur 3



a. Uji Normalitas

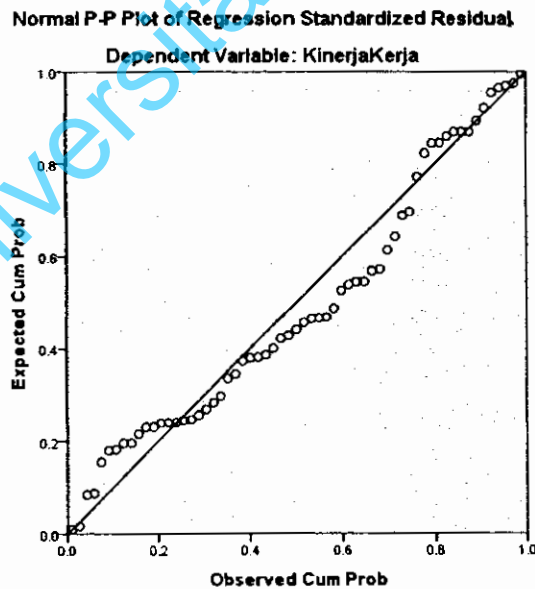
Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada

Gambar 4.5. di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.5 Histogram

Pada Gambar 4.6 grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.6 Grafik Normal Plot

Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36702184
	Absolute	.115
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,398 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.22. sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	.193	5.179
KepuasanKerja	.153	6.543
MotivasiKerja	.180	5.570

a. Dependent Variable: KinerjaKerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF > 10$). Berdasarkan Tabel 4.22. terlihat nilai VIF untuk variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.058	.107		-.541	.590
	Kompensasi	.031	.022	.335	1.394	.169
	KepuasanKerja	.066	.017	1.061	3.924	.207
	MotivasiKerja	-.053	.012	-1.083	-4.341	.343

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

1. Substruktur 1

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

Tabel 4.24 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.781	.777	1.737620

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Besarnya nilai R square pada table diatas (model summary) adalah 0,781.

Angka 0,781 berarti 78,1% besarnya pengaruh variabel eksogen (kompensasi)

terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 0,219 atau 21,90% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar variabel ini.

b. Uji F_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.

H_1 : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig > 0,05)

Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig < 0,05).

Tabel 4.25 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.687	1	633.687	209.877	.000 ^b
	Residual	178.140	59	3.019		
	Total	811.827	60			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.9 $F_{hitung} = 209,877$ dan $F_{tabel} = 4,00$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Uji t_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

$H_1: b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

$$t_{hitung} \leq - t_{tabel}$$

Tabel 4.26 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.900	.915		3.170	.002
	Kompensasi	1.307	.090	.883	14.487	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil parsial terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 14,487 lebih besar dari $t_{tabel} = 12,70$ dan nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi t berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel diatas maka persamaan strukturnya adalah:

$$\text{Kepuasan Kerja} = \rho y_1 x_1 X_1 + \rho y_1 \varepsilon_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,883X_1 + 0,468\varepsilon_1$$

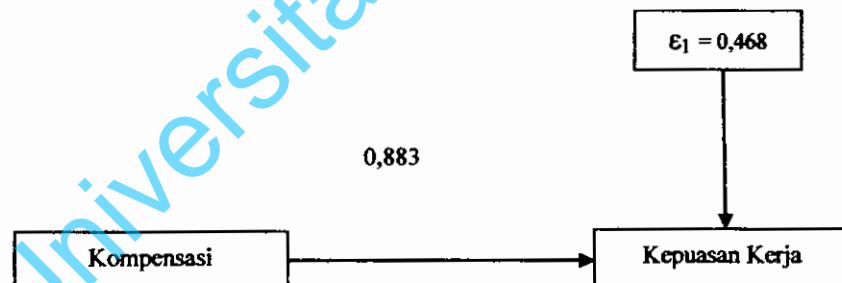
Tabel 4.27 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kompensasi	KepuasanKerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai korelasi antara variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja sebesar 0,883, sehingga gambar koefisien jalur 1 adalah sebagai berikut:



Gambar 4.7 Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Berikut ini hasil rekapitulasi pengujian sub struktur 1 yang ditunjukkan oleh Tabel 4.28

Tabel 4.28 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Dari	Ke	Standart Coefficient Beta	T Hitung	F Hitung	Hasil Pengujian	R ²	ε
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,883	14,487	209,887	H1 diterima	0,781	0,468

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

2. Substruktur 2

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

Tabel 4.29 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.814	2.025427

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,820 Angka 0,364 berarti 36,40% besarnya pengaruh variabel eksogen (Kompensasi dan Kepuasan) terhadap Motivasi kerja atau dengan kata lain variabel endogen Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi dan Kepuasan) sebesar 82%. Sedangkan sisanya $(1-0,820) = 0,18$ atau 18% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar ketiga variabel ini.

b. Uji F_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja.

H_1 : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig > 0,05)

Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig < 0,05)

Tabel 4.30 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1087.459	2	543.729	132.541	.000 ^b
Residual	237.937	58	4.102		
Total	1325.396	60			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.15 $F_{hitung} = 132,54$ dan $F_{tabel} = 3,15$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

c. Uji t_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja.

$H_1: b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

$$t_{hitung} \leq - t_{tabel}$$

Tabel 4.31 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.748	1.154		.648	.519
1	Kompensasi	.632	.225	.334	2.813	.007
	Kepuasan Kerja	.763	.152	.597	5.027	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil parsial terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 2,813 lebih kecil dari $t_{tabel} = 4,30$ dan nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja sebesar 5,027 lebih besar dari $t_{tabel} = 4,30$ dan nilai signifikan Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan tabel diatas maka persamaan strukturnya adalah:

$$Motivasi = 0,334X_1 + 0,597Y_1 + 0,424\varepsilon_2$$

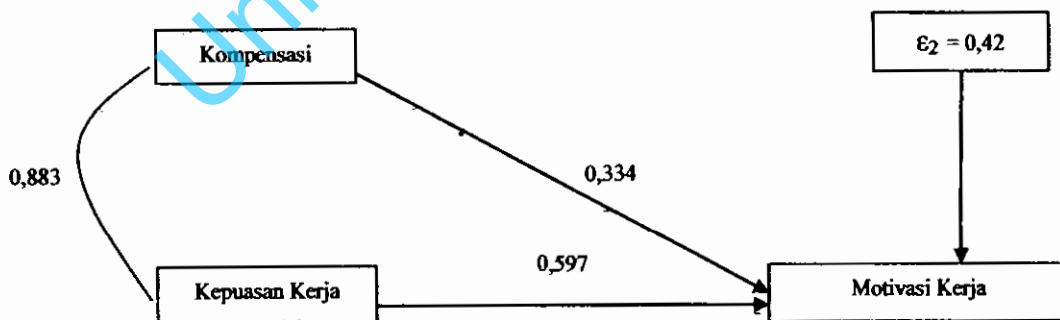
Tabel 4.32 Hasil Uji Korelasi

		Kompensasi	MotivasiKerja	KepuasanKerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.862**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.862**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai korelasi antara variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,883 sehingga gambar koefisien jalur 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.8 Analisis Jalur Sub Struktur 2

Tabel 4.33 Rangkuman Hasil Koefisien Jalnr Sub Struktur 2

Dari	Ke	Standart Coefficient Beta	T Hitung	F Hitung	Hasil Pengujian	R ²	E
Kompensasi	Motivasi Kerja	0,334	2,813	132,54	H0 diterima	0,820	0,424
Kepuasan Kerja		0,597	5,027		H0 ditolak		

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Model Persamaan sub struktur 2:

$$\text{Motivasi Kerja} = 0,334X_1 + 0,597Y_1 + 0,424\epsilon_2$$

3. Substruktur 3

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

Tabel 4.34 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.923	.377

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2014)

Besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,927 Angka 0,364 berarti 36,40% besarnya pengaruh variabel ekosogen (Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Kerja. Atau dengan kata lain variabel endogen Kinerja Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 92,7%. Sedangkan sisanya $(1-0,927) = 0,270$ atau 27,0% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar keempat variabel ini.

b. Uji F_{hitung}

Bentuk pengujian:

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja.

H_1 : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig > 0,05)

Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig atau (Sig < 0,05).

Tabel 4.35 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.770	3	34.257	241.594	.000 ^b
Residual	8.082	57	.142		
Total	110.852	60			

a. Dependent Variable: KinerjaKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, KepuasanKerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.15 $F_{hitung} = 241,594$ dan $F_{tabel} = 2,766$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja.

c. Uji t_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja.

$H_1: b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

$$t_{hitung} \leq -t_{tabel}$$

Tabel 4.36 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.664	.215		-7.733	.000
	Kompensasi	.012	.044	.022	.275	.784
	Kepuasan Kerja	.197	.034	.532	5.815	.000
	Motivasi Kerja	.126	.024	.437	5.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil parsial terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 0,275 lebih kecil dari $t_{tabel} = 3,18$ dan nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja, nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja sebesar 5,815 lebih besar dari $t_{tabel} = 3,18$ dan nilai signifikan Kepuasan Kerja

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja, nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 5,17 lebih kecil dari $t_{tabel} = 3,18$ dan nilai signifikan Motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja,. Berdasarkan tabel diatas maka persamaan strukturnya adalah:

$$Kinerja = 0,022X_1 + 0,532Y_1 + 0,437Y_2 + 0,270\varepsilon_3$$

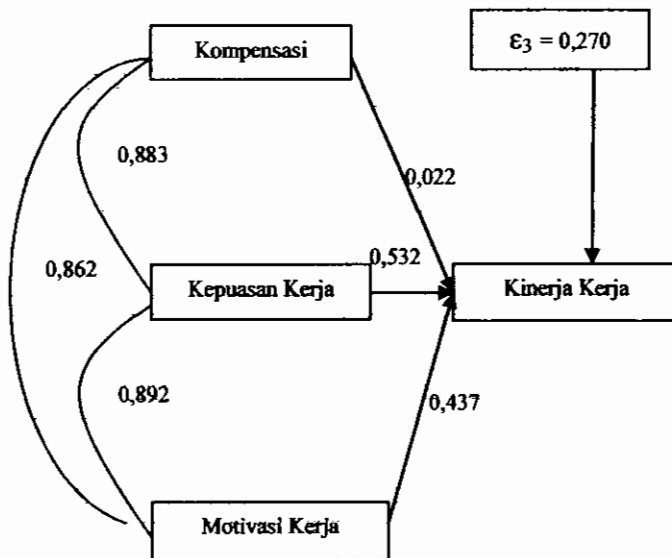
Tabel 4.37 Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Kompensasi	MotivasiKerja	KepuasanKerja	KinerjaKerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.862**	.883**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.862**	1	.892**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	.892**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
KinerjaKerja	Pearson Correlation	.869**	.931**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai korelasi antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 0,862 sedangkan nilai korelasi antara variabel Kompensasi dan Kepuasan sebesar 0,883 dan nilai korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,892 sehingga gambar koefisien jalur 3 adalah sebagai berikut


Gambar 4.9 Analisis Jalur Sub Struktur 3
Tabel 4.38 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 3

Dari	Ke	Standart Coefficient Beta	T Hitung	F Hitung	Hasil Pengujian	R ²	ε
Kompensasi	Kinerja	0,022	0,275	241,59	H0 ditolak	0,927	0,270
Kepuasan Kerja		0,53	5,815		H0 diterima		
Motivasi Kerja		0,437	5,177		H0 diterima		

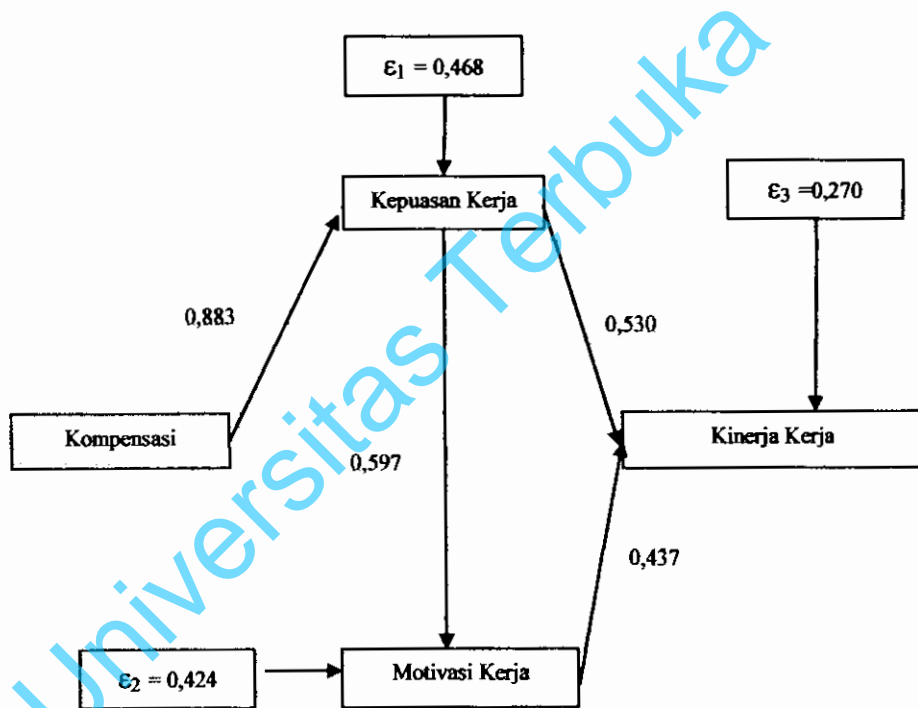
Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Pengaruh Total

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Perhitungan pengaruh total adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja Pegawai = 0
- Pengaruh tidak langsung pertama = $0,883 \times 0,530$
- Pengaruh tidak langsung kedua = $0 \times 0,437$
- Pengaruh tidak langsung ketiga = $0,883 \times 0,597 \times 0,437$

Pengaruh Total = $0 + 0,468 + 0 + 0,230$
 = 0,698



Gambar 4.10 Analisis Jalur

Tabel 4.39 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh			Total	Keseluruhan
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y_1	Tidak Langsung Melalui Y_2		
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,883	-	-	0,883	
Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	-	-	-	-	
Kompensasi terhadap Kinerja Kerja	-	0,468	-	0,468	
Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja	0,597	-	-	0,597	
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja	0,530	-	-	0,530	
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja	0,437	-	-	0,437	

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berupa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terjadi karena kompensasi merupakan salah satu motivasi agar kinerja pegawai meningkat, sehingga kompensasi menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mungkin dikarenakan indikator yang digunakan hanya kompensasi yang bersifat finansial berupa gaji dan tunjangan. Seperti diketahui bersama gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) besarnya sama di setiap daerah dan besaran kenaikannya ditentukan oleh pemerintah sehingga gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk kedepannya diharapkan gaji dan tunjangan PNS tidak sama untuk tiap golongan melainkan berdasarkan kinerja pegawai setiap bulannya sehingga masing-masing pegawai meningkatkan kinerja untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada umumnya, motivasi kerja merupakan hal yang menjadi dasar seseorang untuk melakoni suatu pekerjaan. Motivasi menurut Hasibuan (2008, p. 219), adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk

mencapai kepuasan. Menurut Sihab(2010), motivasi adalah proses atau faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu. Selain itu, Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kartika dan Kaihatu (2010) tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya”, yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi. Serta, hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Kurniawati (2005) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Sari Utama Jember” yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena semakin seorang pegawai merasa puas akan pekerjaan yang didapatkannya maka dia akan bekerja sungguh-sungguh dan secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena semakin tinggi motivasi

yang diterima untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan maka akan berpengaruh pada semakin baiknya kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005) dan oleh Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Universitas Terbuka

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis jalur pada pembahasan, maka diperoleh persamaan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja kerja pada pegawai BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai sedangkan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pegawai BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai .
3. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
4. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.
5. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai.

6. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.
7. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai BPS Kabupaten Asahan, Kabupaten Batubara dan Kota Tanjung Balai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada BPS Kabupaten/Kota dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil analisa adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan, ini mungkin dikarenakan indikator yang digunakan hanya kompensasi yang bersifat finansial berupa gaji dan tunjangan. Seperti diketahui bersama gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) besarnya sama di setiap daerah dan besaran kenaikannya ditentukan oleh pemerintah sehingga gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk ke depannya diharapkan gaji dan tunjangan PNS tidak sama untuk tiap golongan melainkan berdasarkan kinerja pegawai setiap bulannya sehingga masing-masing pegawai meningkatkan kinerja untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang maksimal. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan indikator untuk variabel kompensasi ditambahkan sehingga variabel kompensasi menjadi signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin termotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan maka pekerjaan akan cepat diselesaikan dan hasilnya akan maksimal sehingga semakin meningkatkan kinerja kantor secara umum.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator-indikator penelitian, serta memperluas kajian dan objek yang diteliti guna memperdalam kerangka teoritis, karena masih banyak yang perlu diteliti pada obyek penelitian.

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gark, (1999). *Manajemen Personalialia (Terjemahan Moh. Masud)*. Jakarta , Erlangga
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson (1989). (*Organisasi Prilaku struktur, proses*) jilid 2 Jakarta PT. Bina Rupa Aksara
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Unifer.
- Fauzan Baihaqi, Muhammad. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Galia Indonesia Area Yogyakarta*. Yogyakarta, Universitas Gajah Mada.
- Harapan. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Tanjungbalai*. Tesis, Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Koesmono, H. Teman. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Industri Pengolahan Kayu Skala menengah di Jawa Timur*, Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Widya Mandala. Surabaya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remadja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Muhaimin (2004), "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur tbk Di Bandung, *Jurnal Psikologi* Vol 1 No.1, Desember 2004.
- Nafisah, Durrotun (2005), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan", Skripsi Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Rivai, Harif, A. (2001). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Jakarta
- Robbin, Stephen ,P *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi* , (1999). Edisi Ke Lima, Jakarta Erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Bandung. Pustaka Setia.

- Sorentino, Elisabeth A. (1992), "*The Effect of Head Nurse Behavior on Nurse Job Satisfaction and Performance*".
- Sugiyono, (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- Suryana, Nana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan*.
- Trianingsih, Sri (2007), "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Simposium Akuntansi Nasional*, UNHAS Makasar.
- Yiing, L.H. dan Ahmad, K.Z. (2009), "The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86
- Yousef, D.A. (2000), "Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non-Western Country", *Journal of Managerial Psychology*. Vol 5 No. 1. Pp 6-28
- Yun Iswanto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BMP EKMA5207. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Berilah jawaban anda dengan memberikan tanda \checkmark pada salah satu kolom yang tersedia.

1. No. Kuesioner : (diisi petugas)

2. Nama : (Harus diisi)

3. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
 Perempuan

4. Pendidikan terakhir :

- SLTA/ sederajat
 Diploma (D1-D3)
 S1/D4
 S2/S3

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota”.
2. Kolom nama responden harus diisi dan kerahasiaan jawaban responden akan dijamin oleh penulis.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda \checkmark pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang saudara pilih.
4. Keterangan jawaban sebagai berikut :
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 R : Ragu-Ragu/Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

1. Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Gaji Pokok yang diterima telah mencukupi kebutuhan.					
Alasan :					
2. Tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan kinerja kerja					
Alasan :					
3. Biaya pengganti transport yang diberikan pada saat pendataan dan pengawasan sesuai kondisi daerah					
Alasan :					

2. Motivasi

- Eksternal

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Saya bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan hidup					
Alasan :					
2. Saya bekerja dengan baik agar memperoleh pujian dari atasan					
Alasan :					
3. Saya bekerja dengan baik agar tunjangan kinerja saya tidak berkurang					
Alasan :					
4. Saya bekerja dengan baik supaya mendapat perhatian dari atasan dan dari teman sejawat					

- **Internal**

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
5. Dalam bekerja saya berusaha agar menjadi yang terbaik dari pegawai lain					
Alasan :					
6. Saya berharap ada keuntungan yang diperoleh jika bekerja dengan baik					
Alasan :					
7. Dalam bekerja saya selalu menjaga kualitas pekerjaan agar mendapatkan prestasi yang baik					
Alasan :					

3. Kepuasan kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Pendapatan yang saya peroleh mencukupi untuk kebutuhan.					
Alasan :					
2. Rekan kerja di kantor membuat saya nyaman bekerja.					
Alasan :					
3. Lingkungan kerja di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja.					
Alasan :					
4. Promosi kerja yang dilakukan telah sesuai dengan prestasi kerja.					
Alasan :					
5. Bekerja di BPS merupakan impian saya.					
Alasan :					

Lampiran 2a**Hasil Uji Validitas dengan 20 Pertanyaan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	2.60	1.221	30
Q2	3.50	1.009	30
Q3	2.10	.960	30
Q4	2.93	.980	30
Q5	3.20	1.186	30
Q6	3.47	1.196	30
Q7	2.03	.999	30
Q8	3.03	1.245	30
Q9	2.10	.960	30
Q10	4.13	.571	30
Q11	4.10	.548	30
Q12	3.43	.935	30
Q13	3.50	1.009	30
Q14	3.97	.669	30
Q15	3.43	.935	30
Q16	3.50	1.009	30
Q17	3.47	.776	30
Q18	3.97	.669	30
Q19	3.43	.935	30
Q20	3.33	.661	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	62.63	95.895	.778	.875
Q2	61.73	101.237	.676	.879
Q3	63.13	100.671	.747	.877
Q4	62.30	115.872	-.041	.901
Q5	62.03	120.792	-.239	.911
Q6	61.77	100.944	.566	.883
Q7	63.20	100.855	.704	.879
Q8	62.20	96.510	.732	.877
Q9	63.13	100.671	.747	.877
Q10	61.10	112.783	.236	.891
Q11	61.13	113.913	.151	.892
Q12	61.80	102.993	.638	.881
Q13	61.73	101.237	.676	.879
Q14	61.27	107.857	.552	.885
Q15	61.80	102.993	.638	.881
Q16	61.73	101.237	.676	.879
Q17	61.77	109.289	.375	.888
Q18	61.27	107.857	.552	.885
Q19	61.80	102.993	.638	.881
Q20	61.90	108.921	.480	.886

Universitas Terbuka

Lampiran 2b**Hasil Uji Validitas dengan 15 Pertanyaan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Q1	2.60	1.221	30
Q2	3.50	1.009	30
Q3	2.10	.960	30
Q4	3.47	1.196	30
Q5	2.03	.999	30
Q6	3.03	1.245	30
Q7	2.10	.960	30
Q8	3.43	.935	30
Q9	3.50	1.009	30
Q10	3.97	.669	30
Q11	3.43	.935	30
Q12	3.50	1.009	30
Q13	3.97	.669	30
Q14	3.43	.935	30
Q15	3.33	.661	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	44.80	89.614	.745	.923
Q2	43.90	93.679	.698	.924
Q3	45.30	93.390	.755	.922
Q4	43.93	93.237	.591	.928
Q5	45.37	93.757	.701	.924
Q6	44.37	89.344	.740	.923
Q7	45.30	93.390	.755	.922
Q8	43.97	95.344	.662	.925
Q9	43.90	93.679	.698	.924
Q10	43.43	100.461	.553	.928
Q11	43.97	95.344	.662	.925
Q12	43.90	93.679	.698	.924
Q13	43.43	100.461	.553	.928
Q14	43.97	95.344	.662	.925
Q15	44.07	101.720	.462	.930

Universitas Terbuka

Lampiran 3

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GajiPokok	2.60	1.221	30
TunjanganKinerja	3.50	1.009	30
UangTransport	2.10	.960	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GajiPokok	5.60	3.007	.590	.711
TunjanganKinerja	4.70	3.803	.552	.733
UangTransport	6.10	3.610	.675	.611

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.20	6.993	2.644	3

Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
memenuhi_kebHidup	3.47	1.196	30
memperoleh_pujian	2.03	.999	30
TK_tidakberkurang	3.03	1.245	30
dapat_perhatian	2.10	.960	30
menjadi_terbaik	3.43	.935	30
dapat_keuntungan	3.50	1.009	30
prestasi_baik	3.97	.669	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
memenuhi_kebHidup	18.07	19.099	.608	.835
memperoleh_pujian	19.50	19.845	.678	.823
TK_tidakberkurang	18.50	17.500	.751	.810
dapat_perhatian	19.43	19.978	.697	.820
menjadi_terbaik	18.10	21.610	.505	.847
dapat_keuntungan	18.03	20.171	.628	.830
prestasi_baik	17.57	23.426	.464	.852

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.53	26.878	5.184	7

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pendapatan_cukup	3.43	.935	30
Rekankerja_nyaman	3.50	1.009	30
Lingkungan_nyaman	3.97	.669	30
Promosi_bagus	3.43	.935	30
BPS_impian	3.33	.661	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendapatan_cukup	14.23	5.426	.823	.651
Rekankerja_nyaman	14.17	7.178	.313	.844
Lingkungan_nyaman	13.70	7.390	.563	.755
Promosi_bagus	14.23	5.426	.823	.651
BPS_impian	14.33	7.885	.421	.790

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.67	9.885	3.144	5

**LAMPIRAN 4****HASIL JAWABAN RESPONDEN**

No.Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅
1	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2
4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4
5	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1
6	3	4	3	5	2	2	2	2	4	5	4	3	3	4	4
7	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4
8	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1
9	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2
11	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1
12	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4
13	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	4	4	3	2	3
14	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
15	4	4	3	5	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	1	5	1	4	4	4	5	4	4	3	5
17	4	4	3	5	2	5	2	4	4	5	5	5	4	4	2
18	4	4	3	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	5	4
19	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3
21	4	5	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5
22	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
23	4	3	4	5	2	5	1	4	5	4	5	4	4	3	4



24	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4
25	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3
27	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	3	5	4	4
28	3	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
30	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3
31	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5
32	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
33	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
34	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
35	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4
36	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	2
37	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1
38	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
39	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
42	4	5	4	5	2	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5
43	5	5	5	5	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
45	5	5	4	4	3	5	2	3	4	5	5	4	5	4	2
46	3	2	3	4	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2
47	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3
50	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4



51	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2
52	5	5	5	4	3	2	5	3	4	4	4	4	5	3	4
53	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2
54	4	5	4	5	2	5	2	5	2	5	4	4	4	4	3
55	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3
56	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
57	1	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
58	4	4	4	5	2	4	2	4	4	5	5	5	4	2	4
59	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
60	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
61	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3

Universitas Terbuka

**Lampiran 5****HASIL REKAP CKP**

NO.Resp	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	Rata2	Likert
1	99,86	99,87	99,88	99,76	99,74	99,74	99,74	99,79857	5
2	99,96	99,96	99,96	99,9	99,84	99,94	99,92	99,92571	5
3	94,71	93,88	84,97	93,91	95,42	94,33	95,44	93,23714	1
4	99,8	93,19	0	0	99,53	99,81	99,69	98,404	4
5	80	89,06	80,63	90	90,18	92,5	97,5	88,55286	1
6	99,91	96,58	96,58	96,58	96,58	96,58	96,58	97,05571	3
7	99,96	99,09	99,09	99,09	99,09	99,09	99,09	99,21429	5
8	94,55	95	95	95	95	95	95	94,93571	1
9	85,29	99,56	99,56	99,56	99,57	99,57	99,57	97,52571	3
10	0	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67	2
11	99,93	94,29	94,29	94,29	94,29	94,29	94,29	95,09571	1
12	0	0	0	0	0	99,81	99,73	99,77	5
13	99,58	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67	96,67	97,08571	3
14	99,76	99,71	99,74	99,73	99,77	99,81	99,72	99,74857	5
15	99,8	99,71	99,73	99,83	99,88	99,91	98,83	99,67	5
16	99,05	99,79	99,77	99,38	99,99	99,92	98,56	99,49429	5
17	99,81	99,71	99,7	99,77	99,71	99,81	99,7	99,74429	5
18	99,61	99,66	99,73	99,76	99,86	99,87	99,7	99,74143	5
19	99,05	99,7	99,68	99,79	99,85	99,87	99,72	99,66571	5
20	99,65	99,74	99,71	99,78	99,91	99,48	99,19	99,63714	5
21	99,57	99,73	99,68	99,78	99,79	99,87	99,69	99,73	5
22	99,74	99,71	99,67	99,76	99,82	99,06	99,77	99,64714	5
23	99,59	99,45	99,68	99,6	99,85	99,84	99,2	99,60143	5



24	88,72	0	99,54	99,64	99,77	99,09	99,7	97,74333	3
25	94,13	99,81	99,71	99,58	99,78	99,75	99,67	98,91857	4
26	97,72	98,49	98,84	99,7	99,63	98,91	99,65	98,99143	5
27	99,63	98,12	99,07	99,82	99,86	99,91	99,75	99,45143	5
28	90,53	99,82	99,67	99,75	99,79	99,87	99,22	98,37857	4
29	99,8	99,82	99,67	99,78	99,82	99,87	99,22	99,71143	5
30	99,75	99,89	99,69	99,63	99,79	99,84	98,72	99,61571	5
31	99,18	99,78	99,72	99,78	99,88	99,84	98,5	99,52571	5
32	99,59	99,68	99,73	99,76	99,76	99,73	99,64	99,69857	5
33	99,78	99,77	99,78	99,68	99,73	99,68	99,67	99,72714	5
34	99,76	99,36	99,34	99,45	99,49	99,19	99,65	99,46286	5
35	98	99,45	99,44	99,65	99,62	99,75	99,65	99,36571	5
36	98	99,39	99,45	99,59	99,71	99,53	99,5	99,31	5
37	98	99,45	99,64	0	0	80	99,4	95,298	1
38	0	0	0	99,61	99,64	99,79	99,8	99,71	5
39	99	99,36	99,14	99,61	99	99,5	99,5	99,30143	5
40	97	99,93	98,57	99	99,66	98,17	99,37	98,81429	4
41	98	98,36	98,65	99,6	99,33	99,61	99,63	99,02571	5
42	97,5	99,5	99,5	99,5	99,97	99,71	99,8	99,35429	5
43	98,79	97,42	99,25	99,5	99,5	99,55	99,15	99,02286	5
44	98	99,5	97,81	99,67	99,43	98	99	98,77286	4
45	99	99,75	99,17	99,5	99,5	99,5	99,5	99,41714	5
46	94	97,19	98,81	99,77	99,38	98,38	97,83	97,90857	3
47	98	97,73	99,05	99,64	99	99,5	99,8	98,96	5
48	99,87	99,22	99,22	99,5	99,42	99,5	99,56	99,47	5
49	99	99	98	98	98	98	98	98,28571	4
50	99	99	97	97	98	98	98	98	4

51	98	98	98	98	98	98	98	98	95	95	96,71429	2
52	99	99	97	97	98	98	98	98	98	98	98	4
53	0	0	0	0	95	95	95	95	95	95	95	1
54	99	99	98	98	98	98	98	98	98	98	98,28571	4
55	98	98	97	97	97	97	97	97	97	97	97,28571	3
56	97	97	95	95	0	0	0	0	0	0	96	2
57	99	99	97	97	97	97	97	97	97	97	97,57143	3
58	99	99	97	97	98	98	98	98	98	98	98	4
59	97	98	97	97	97	97	97	97	97	97	97,14286	3
60	95	97	97	97	97	97	97	97	97	97	96,71429	2
61	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	3

Universitas Terbuka

**Lampiran 6****TRANSFORMASI DATA DARI ORDINAL KE INTERVAL****VARIABEL KOMPENSASI**

NO.Resp	Q1	INTERVAL	Q2	INTERVAL	Q3	INTERVAL	TOTAL
1	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
2	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
3	2	2,095	2	2,095	2	1,751	5.941
4	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
5	2	2,095	3	2,720	1	1,000	5.815
6	3	2,798	4	3,515	3	2,301	8.614
7	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
8	2	2,095	3	2,720	1	1,000	5.815
9	3	2,798	3	2,720	3	2,301	7.819
10	2	2,095	3	2,720	2	1,751	6.566
11	2	2,095	1	1,000	2	1,751	4.846
12	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
13	3	2,798	4	3,515	2	1,751	8.064
14	4	3,820	4	3,515	5	4,917	12.252
15	4	3,820	4	3,515	3	2,301	9.636
16	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
17	4	3,820	4	3,515	3	2,301	9.636
18	4	3,820	4	3,515	3	2,301	9.636
19	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
20	3	2,798	4	3,515	4	3,355	9.667
21	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910



22	4	3,820	4	3,515	3	2,301	9.636
23	4	3,820	3	2,720	4	3,355	9.895
24	3	2,798	3	2,720	2	1,751	7.269
25	4	3,820	4	3,515	3	2,301	9.636
26	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
27	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
28	3	2,798	4	3,515	4	3,355	9.667
29	5	5,256	5	4,735	4	3,355	13.346
30	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
31	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
32	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
33	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
34	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
35	5	5,256	4	3,515	4	3,355	12.125
36	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
37	2	2,095	2	2,095	1	1,000	5.189
38	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
39	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
40	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
41	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
42	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
43	5	5,256	5	4,735	5	4,917	14.908
44	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
45	5	5,256	5	4,735	4	3,355	13.346
46	3	2,798	2	2,095	3	2,301	7.193
47	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
48	5	5,256	4	3,515	4	3,355	12.125



49	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
50	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
51	3	2,798	2	2,095	2	1,751	6.644
52	5	5,256	5	4,735	5	4,917	14.908
53	2	2,095	2	2,095	1	1,000	5.189
54	4	3,820	5	4,735	4	3,355	11.910
55	3	2,798	2	2,095	3	2,301	7.193
56	3	2,798	2	2,095	1	1,000	5.892
57	1	1,000	4	3,515	3	2,301	6.816
58	4	3,820	4	3,515	4	3,355	10.690
59	2	2,095	3	2,720	3	2,301	7.116
60	2	2,095	2	2,095	2	1,751	5.941
61	4	3,820	2	2,095	3	2,301	8.216

VARIABEL MOTIVASI

NO	Q4	INTERVAL	Q5	INTERVAL	Q6	INTERVAL	Q7	INTERVAL	Q8	INTERVAL	Q9	INTERVAL	Q10	INTERVAL	TOTAL
1	5	3,885	3	3,933	5	4,090	3	3,526	5	3,456	5	3,927	5	3,268	26,084
2	5	3,885	3	3,933	5	4,090	3	3,526	4	2,321	5	3,927	5	3,268	24,949
3	1	1,000	2	2,630	1	1,000	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	10,100
4	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,121
5	2	1,679	1	1,000	3	2,207	1	1,000	2	1,000	2	1,000	3	1,000	8,885
6	5	3,885	2	2,630	2	1,751	2	2,470	2	1,000	4	2,613	5	3,268	17,618
7	4	2,651	3	3,933	5	4,090	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	23,536
8	1	1,000	2	2,630	1	1,000	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	10,100
9	3	1,963	2	2,630	2	1,751	2	2,470	4	2,321	3	1,750	4	2,042	14,927
10	2	1,679	2	2,630	3	2,207	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	11,986



11	1	1,000	2	2,630	1	1,000	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	10,100
12	4	2,651	3	3,933	5	4,090	3	3,526	4	2,321	5	3,927	5	3,268	23,715
13	5	3,885	2	2,630	2	1,751	2	2,470	2	1,000	4	2,613	5	3,268	17,618
14	4	2,651	2	2,630	4	2,934	5	4,917	5	3,456	5	3,927	5	3,268	23,783
15	5	3,885	2	2,630	5	4,090	3	3,526	4	2,321	4	2,613	4	2,042	21,107
16	4	2,651	1	1,000	5	4,090	1	1,000	4	2,321	4	2,613	4	2,042	15,717
17	5	3,885	2	2,630	5	4,090	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	21,277
18	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	2	1,000	5	3,268	20,767
19	4	2,651	2	2,630	5	4,090	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,043
20	4	2,651	2	2,630	5	4,090	4	4,166	3	1,709	4	2,613	5	3,268	21,126
21	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	5	3,456	4	2,613	4	2,042	20,030
22	4	2,651	3	3,933	4	2,934	4	4,166	4	2,321	4	2,613	4	2,042	20,659
23	5	3,885	2	2,630	5	4,090	1	1,000	4	2,321	5	3,927	4	2,042	19,895
24	3	1,963	2	2,630	2	1,751	2	2,470	4	2,321	3	1,750	4	2,042	14,927
25	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	4	2,321	4	2,613	4	2,042	20,019
26	5	3,885	5	5,563	4	2,934	5	4,917	5	3,456	4	2,613	4	2,042	25,409
27	4	2,651	2	2,630	5	4,090	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,043
28	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,121
29	5	3,885	2	2,630	4	2,934	4	4,166	5	3,456	5	3,927	5	3,268	24,266
30	4	2,651	3	3,933	5	4,090	3	3,526	4	2,321	4	2,613	4	2,042	21,175
31	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	22,380
32	4	2,651	4	4,834	4	2,934	5	4,917	5	3,456	4	2,613	4	2,042	23,447
33	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	22,380
34	5	3,885	2	2,630	4	2,934	4	4,166	5	3,456	5	3,927	5	3,268	24,266
35	5	3,885	2	2,630	4	2,934	4	4,166	5	3,456	5	3,927	5	3,268	24,266
36	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	22,380
37	1	1,000	2	2,630	1	1,000	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	10,100



38	5	3,885	2	2,630	4	2,934	4	4,166	5	3,456	5	3,927	5	3,268	24,266
39	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	22,380
40	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,121
41	5	3,885	4	4,834	4	2,934	4	4,166	4	2,321	4	2,613	4	2,042	22,795
42	5	3,885	2	2,630	5	4,090	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	21,277
43	5	3,885	2	2,630	5	4,090	2	2,470	5	3,456	3	1,750	5	3,268	21,549
44	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	4	2,321	4	2,613	4	2,042	20,019
45	4	2,651	3	3,933	5	4,090	2	2,470	3	1,709	4	2,613	5	3,268	20,732
46	4	2,651	1	1,000	2	1,751	2	2,470	2	1,000	3	1,750	3	1,000	11,622
47	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	5	3,456	4	2,613	5	3,268	22,380
48	4	2,651	4	4,834	4	2,934	5	4,917	5	3,456	4	2,613	4	2,042	23,447
49	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,121
50	4	2,651	3	3,933	4	2,934	3	3,526	4	2,321	4	2,613	4	2,042	20,019
51	2	1,679	2	2,630	3	2,207	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	11,986
52	4	2,651	3	3,933	2	1,751	5	4,917	3	1,709	4	2,613	4	2,042	19,615
53	1	1,000	2	2,630	1	1,000	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	10,100
54	5	3,885	2	2,630	5	4,090	2	2,470	5	3,456	2	1,000	5	3,268	20,799
55	3	1,963	2	2,630	2	1,751	2	2,470	4	2,321	3	1,750	4	2,042	14,927
56	2	1,679	2	2,630	3	2,207	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	11,986
57	4	2,651	2	2,630	3	2,207	2	2,470	3	1,709	3	1,750	4	2,042	15,457
58	5	3,885	2	2,630	4	2,934	2	2,470	4	2,321	4	2,613	5	3,268	20,121
59	4	2,651	2	2,630	3	2,207	2	2,470	3	1,709	3	1,750	4	2,042	15,457
60	2	1,679	2	2,630	3	2,207	2	2,470	2	1,000	2	1,000	3	1,000	11,986
61	4	2,651	2	2,630	3	2,207	3	3,526	2	1,000	2	1,000	4	2,042	15,055

**VARIABEL KEPUASAN KERJA**

NO.Resp	Q11	INTERVAL	Q12	INTERVAL	Q13	INTERVAL	Q14	INTERVAL	Q15	INTERVAL	TOTAL
1	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
2	5	4,335	4	3,461	4	3,561	4	3,148	5	4,636	19,140
3	1	1,000	2	1,706	3	2,495	1	1,000	2	1,842	8,043
4	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
5	2	1,706	1	1,000	2	1,807	2	1,751	1	1,000	7,264
6	4	3,103	3	2,388	3	2,495	4	3,148	4	3,357	14,490
7	5	4,335	4	3,461	5	4,902	4	3,148	4	3,357	19,202
8	1	1,000	2	1,706	3	2,495	2	1,751	1	1,000	7,953
9	4	3,103	3	2,388	4	3,561	3	2,207	3	2,449	13,707
10	3	2,243	4	3,461	2	1,807	2	1,751	2	1,842	11,104
11	2	1,706	2	1,706	1	1,000	1	1,000	1	1,000	6,412
12	4	3,103	5	4,796	5	4,902	4	3,148	4	3,357	19,305
13	4	3,103	4	3,461	3	2,495	2	1,751	3	2,449	13,258
14	4	3,103	4	3,461	4	3,561	5	4,536	4	3,357	18,017
15	4	3,103	5	4,796	4	3,561	4	3,148	4	3,357	17,964
16	5	4,335	4	3,461	4	3,561	3	2,207	5	4,636	18,199
17	5	4,335	5	4,796	4	3,561	4	3,148	2	1,842	17,682
18	4	3,103	4	3,461	4	3,561	5	4,536	4	3,357	18,017
19	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
20	5	4,335	4	3,461	5	4,902	4	3,148	3	2,449	18,294
21	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	5	4,636	17,907
22	5	4,335	3	2,388	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,789
23	5	4,335	4	3,461	4	3,561	3	2,207	4	3,357	16,920
24	4	3,103	3	2,388	3	2,495	4	3,148	4	3,357	14,490



25	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	3	2,449	15,720
26	4	3,103	4	3,461	4	3,561	5	4,536	3	2,449	17,109
27	4	3,103	3	2,388	5	4,902	4	3,148	4	3,357	16,897
28	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
29	5	4,335	5	4,796	5	4,902	5	4,536	4	3,357	21,927
30	5	4,335	3	2,388	5	4,902	5	4,536	3	2,449	18,610
31	5	4,335	4	3,461	3	2,495	4	3,148	5	4,636	18,074
32	4	3,103	5	4,796	4	3,561	4	3,148	4	3,357	17,964
33	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
34	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	5	4,636	17,907
35	5	4,335	3	2,388	5	4,902	4	3,148	4	3,357	18,130
36	4	3,103	5	4,796	5	4,902	4	3,148	2	1,842	17,790
37	2	1,706	2	1,706	2	1,807	1	1,000	1	1,000	7,219
38	5	4,335	4	3,461	5	4,902	4	3,148	4	3,357	19,202
39	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
40	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
41	5	4,335	5	4,796	4	3,561	3	2,207	4	3,357	18,256
42	4	3,103	4	3,461	4	3,561	5	4,536	5	4,636	19,296
43	5	4,335	5	4,796	5	4,902	5	4,536	5	4,636	23,205
44	5	4,335	3	2,388	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,789
45	5	4,335	4	3,461	5	4,902	4	3,148	2	1,842	17,687
46	4	3,103	3	2,388	4	3,561	3	2,207	2	1,842	13,100
47	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	16,629
48	5	4,335	4	3,461	4	3,561	4	3,148	4	3,357	17,861
49	5	4,335	4	3,461	4	3,561	4	3,148	3	2,449	16,953
50	5	4,335	4	3,461	4	3,561	3	2,207	4	3,357	16,920
51	3	2,243	3	2,388	3	2,495	1	1,000	2	1,842	9,968



52	4	3,103	4	3,461	5	4,902	3	2,207	4	3,357	17,029
53	2	1,706	1	1,000	2	1,807	1	1,000	2	1,842	7,355
54	4	3,103	4	3,461	4	3,561	4	3,148	3	2,449	15,720
55	3	2,243	4	3,461	4	3,561	4	3,148	3	2,449	14,861
56	3	2,243	3	2,388	3	2,495	2	1,751	2	1,842	10,720
57	3	2,243	4	3,461	4	3,561	3	2,207	3	2,449	13,920
58	5	4,335	5	4,796	4	3,561	2	1,751	4	3,357	17,800
59	3	2,243	3	2,388	3	2,495	4	3,148	4	3,357	13,631
60	3	2,243	3	2,388	3	2,495	2	1,751	3	2,449	11,326
61	3	2,243	4	3,461	4	3,561	4	3,148	3	2,449	14,861

Universitas Terbuka

Lampiran 7

Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.781	.777	1.737620

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.687	1	633.687	209.877	.000 ^b
	Residual	178.140	59	3.019		
	Total	811.827	60			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.900	.915		3.170	.002
	Kompensasi	1.307	.090	.883	14.487	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.23465	22.38785	15.75403	3.249838	61
Residual	-5.358852	2.757265	.000000	1.723079	61
Std. Predicted Value	-2.006	2.041	.000	1.000	61
Std. Residual	-3.084	1.587	.000	.992	61

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72307935
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.059
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.788
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.900	.915		3.170	.002		
	Kompensasi	1.307	.090	.883	14.487	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.898	.567		3.346	.001		
	Kompensasi	-.057	.056	-.132	-1.026	.309	1.000	1.000

a. Dependent Variable: abs

Correlations

		Kompensasi	KepuasanKerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sub Struktur 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.814	2.025427

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087.459	2	543.729	132.541	.000 ^b
	Residual	237.937	58	4.102		
	Total	1325.396	60			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	1.154		.648	.519
	Kompensasi	.632	.225	.334	2.813	.007
	KepuasanKerja	.763	.152	.597	5.027	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.69967	27.86507	18.97605	4.257288	61
Residual	-6.316071	5.899384	.000000	1.991384	61
Std. Predicted Value	-2.414	2.088	.000	1.000	61
Std. Residual	-3.118	2.913	.000	.983	61

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99138376
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.120
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.345

a. Test distribution is Normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.748	1.154		.648	.519	
	Kompensasi	.632	.225	.334	2.813	.007	.219
	KepuasanKerj	.763	.152	.597	5.027	.000	.219

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.376	.766	-.491	.625		
	Kompensasi	.172	.149	.307	1.155	.253	.219
	KepuasanKerj	.006	.101	.016	.059	.953	.219

a. Dependent Variable: ABS

Universitas Terbuka

Correlations

		Kompensasi	MotivasiKerja	KepuasanKerja ^a
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.862**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.862**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

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

Sub Struktur 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja, Kompensasi, KepuasanKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.923	.377

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.770	3	34.257	241.594	.000 ^b
	Residual	8.082	57	.142		
	Total	110.852	60			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kompensasi, KepuasanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.664	.215		-7.733	.000
	Kompensasi	.012	.044	.022	.275	.784
	KepuasanKerja	.197	.034	.532	5.815	.000
	MotivasiKerja	.126	.024	.437	5.177	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36702184
	Absolute	.115
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.664	.215		-7.733	.000		
1							
Kompensasi	.012	.044	.022	.275	.784	.193	5.179
KepuasanKerj	.197	.034	.532	5.815	.000	.153	6.543
MotivasiKerja	.126	.024	.437	5.177	.000	.180	5.570

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.058	.107		-.541	.590		
1 Kompensasi	.031	.022	.335	1.394	.169	.193	5.179
KepuasanKerja	.066	.017	1.061	3.924	.207	.153	6.543
MotivasiKerja	-.053	.012	-1.083	-4.341	.343	.180	5.570

a. Dependent Variable: ABS

Universitas Terbuka

Correlations

		Kompensas i	MotivasiKerj a	KepuasanKe rja	KinerjaKerj a
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.862**	.883**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.862**	1	.892**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.883**	.892**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61
KinerjaKerja	Pearson Correlation	.869**	.931**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

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