41636.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA TUAL

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

UNIVERSITAS TERBUKA

Disusun Oleh :

JOHN RICHARD RAHAKBAUW
NIM: 017094951

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

ABSTRACT

THE IMPACT OF COMPENSATION, THE RELATIONSHIP AMONG EMPLOYEE TOWARD EMPLOYEE'S JOB-SATISFACTION ON THE OFFICE OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS OF TUAL CITY

John Richard Rahakbauw

UNIVERSITAS TERBUKA
(Open University)

johnrahakbauw@ymail.com

Keywords: compensation, employee relations, job-satisfaction

The study was conducted to determine the impact of compensation provided to employees on job-satisfaction of employees, and also to determine the effects of the relationship between employee on employee's satisfaction towards the Office of Education, Youth and Sports of Tual city.

This is a behavioral study by surveys, conducted to answer two main hypotheses, namely: 1) compensation positively influences employee's job-satisfaction, 2) the relationship among employee have positive effect on employee's job-satisfaction.

The subjects of research were employees of Education, Youth and Sports office of Tual city. The research sample was the entire population studied that consist of 53 people. Hypothesis testing and analysis was done using the multiple-regression method, with statistical computerized program.

The results of the analysis showed that compensation had positive and significant influence on job-satisfaction, where t count> t table (3.392> 2.920) with a significant value of 0.001 was less than α (0.05) ($p < 0.05$). Then relationship among employee was positive and had significant impact on job-satisfaction, where t count> t table (5.183> 2.920) with a significant value of 0.000 was less than α (0.05) ($p < 0.05$).

In conclusion, this study proved that compensation perceived by the employees had significant and positive effect on job-satisfaction of employees at the Office of Education,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Youth and Sports of Tual city. Correspondingly, the relationship among employees also had positive impact on job-satisfaction of employees at this office.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

ABSTRAK

Pengaruh Pemberian Kompensasi, Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual

John Richard Rahakbauw

Universitas Terbuka

johnrahakbauw@ymail.com

Kata Kunci: Kompensasi, Hubungan antar Pegawai, Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan kepada pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, dan juga untuk mengetahui pengaruh hubungan antar pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual

Penelitian ini adalah penelitian keperilakuan dalam bentuk survei yang dilakukan untuk menjawab dua hipotesis utama, yaitu: 1) kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) hubungan antar pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pindidikan Pemuda dan olahraga Kota Tual. Sampel penelitian merupakan keseluruhan populasi penelitian yaitu sebanyak 53 orang. Pengujian dan analisis hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda, dengan mempergunakan bantuan program statistik di komputer.

Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana t hitung > t tabel (3,392 > 2,920) dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari α (0,05) ($p<0,05$). Kemudian hubungan antar pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana t hitung > t tabel (5,183 > 2,920) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05) ($p<0,05$).

Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dan dirasakan oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Berikutnya hubungan antar

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pegawai juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi, Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan

dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Tual, Agustus 2013
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN BANGSA
TGL. 20
E272AABF733974936
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

(John Richard Rahakbauw)
NIM. 017094951

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.
Penyusun TAPM	:	John Richard Rahakbauw
NIM	:	017094951
Program Studi	:	Manajemen
Hari/Tanggal	:	

Menyetujui :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Sammy Supeno, SE, M. Si	Prof. Dr. Paulina Pannen, M. Lc
NIP. 197711132002121003	NIP. 196101211986032003

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen	Direktur Program Pascasarjana
Maya Maria, SE, MM	Dr. Sutiati, M. Sc, Ph. D
NIP. 197205011999032003	NIP. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	:	John Richard Rahakbauw
NIM	:	017094951
Program Studi	:	Manajemen
Judul Tesis	:	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 21 Desember 2013

W a k t u : 07.15 – 09.15

Dan telah dinyatakan ***Lulus***

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Drs. C.B. Supartomo, M.Si : .....

Penguji Ahli
Dr. FX. Bambang Wiharto, MM : .....

Pembimbing I
Dr. Sammy Saptenno, SE, M. Si : .....

Pembimbing II
Prof. Dr. Paulina Pannen, M. Ls : .....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak, mulai awal perkuliahan sampai pada penyelesaian penyusnan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Dengan demikian pada kesempatan yang berbahagia ini perkenankan saya mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Hi. M.M. Tamher dan Bapak Adam Rahayaan, S.Ag, M.Si sebagai Walikota Tual dan Wakil Walikota Tual yang telah memberikan kesempatan bagi penulis mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Dr. Suciaty, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Drs. Supartomo, C.B, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Ambon
4. Dr. Sammy Sapteno, SE, M. Si selaku Pembimbing I, dan Ibu Prof. Dr. Paulina Pannen, M. Ls selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyelesaian penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
5. Maya Maria, SE, MM, Kepala Bidang Manajemen selaku penanggung jawab program studi Manajemen.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6. Kepala Dinas dan Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yang telah membantu dalam memberikan data sehingga saya dapat menyelasaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.
7. Enggelina Heatubun, SE (Isteri), Geofrey Veranus Rahakbauw dan Rachel Rahakbauw (anak), orang tua dan keluarga dalam memberikan bantuan dukungan material dan moril sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
8. Rekan – rekan mahasiswa pascasarjana program studi manajemen, sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Pada akhirnya dengan berharap pada Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas segala kebaikan berbagai pihak yang telah membantu. Kiranya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Tual, Juni 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

DAFTAR ISI

Abstrak i

Lembar Pernyataan Orisinalitas v

Lembaran Persetujuan vi

Lembaran Pengesahan vii

Lembar Layak Uji viii

Kata Pengantar ix

Daftar Isi xi

Daftar Bagan xiv

Daftar Gambar xv

Daftar Tabel xvi

Daftar Lampiran xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 9

1. Teori Kepuasan Kerja 9

2. Teori Kompensasi 15

3. Teori Hubungan Antar Pegawai 24

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Kajian Penelitian Terdahulu 28

C. Kerangka Konseptual Penelitian 39

D. Hipotesis 40

E. Defenisi Operasional 40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian 43

B. Populasi dan Sampel 43

C. Jenis dan Sumber Data 43

D. Metode Pengumpulan Data 44

E. Metode Analisis Data 45

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan 51

1. Gambaran umum Lokasi Penelitian 51

2. Karakteristik Responden 54

3. Deskripsi Variabel 58

4. Uji Validitas dan Riliabilitas 61

5. Uji Asumsi Klasik 65

6. Hasil Pengujian Hipotesis 67

B. Pembahasan 70

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 70

2. Pengaruh hubungan antar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja 71

3. Implikasi Kebijakan 73

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 78

B. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN 86

1. Kuisioner Penelitian 86
2. Deskripsi Variabel 89
3. Uji Validitas dan Reliabilitas 97
4. Uji Normalitas Data 100
5. Uji Multilinieritas Data 101
6. Uji Autokorelasi Data 102
7. Output Regresi Berganda 103
8. Uraian Tugas 104
9. Surat Izin Penelitian Kepala Kesbangpolinmas Kota Tual 120
10. Surat Keterangan Selesai Penelitian 121
11. Biodata Penulis 122

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Organisasi 52

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 40

Gambar 2.2 Scatterplot Uji Autokorelasi 67

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keadaan Pegawai 4

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 55

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Golongan 56

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan 57

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Jabatan 58

Tabel 4.5 Distribusi Responden atas Variabel Kompensasi 59

Tabel 4.6 Distribusi Responden atas Variabel Hubungan antar Pegawai 60

Tabel 4.7 Distribusi Responden atas Variabel Kepuasan Kerja 61

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi 62

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Hubungan antar Pegawai 62

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 63

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas 64

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data 65

Tabel 4.13 Hasil uji Multikolinieritas 66

Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Antar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja 68

Tabel 4.15 Total Pengaruh Variabel Terikat 69

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis 69

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian 85
2. Deskripsi Variabel 88
3. Uji Validitas dan Reliabilitas 96
4. Uji Normalitas Data 99
5. Uji Multilinieritas Data 100
6. Uji Autokorelasi Data 101
7. Output Regresi Berganda 102
8. Uraian Tugas 103
9. Surat Izin Penelitian Kepala Kesbangpolinmas Kota Tual 119
10. Surat Keterangan Selesai Penelitian 120
11. Biodata Penulis 121

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan aparat pemerintah dalam hal ini pegawai negeri menjadi sangat penting dan strategis terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pentingnya peranan aparat pemerintah tersebut karena pelayanan merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh setiap pemerintah mulai dari tingkat pusat hingga pada tingkat daerah, disamping fungsi pembangunan dan pemberdayaan.

Dalam suatu organisasi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil saat ini masih dibawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000). Dengan pengukuran prestasi kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai akan meningkatkan motivasi untuk memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Hal ini akan memotivasi pegawai mencapai produktivitas yang lebih baik. Menurut Ruky (2002) produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan. Prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemauan dan kemampuan. Dengan kata lain seorang karyawan yang "mampu dan mau" dijamin prestasinya akan tinggi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Menurut Simamora (2001) imbalan ditentukan berdasarkan kinerja akan dapat :

a. Meningkatkan kepuasan kerja.

b. Meningkatkan produktivitas.

c. Menghindari ketidakhadiran yang dapat dihindari.

d. Menurunkan perputaran karyawan.

e. Meningkatkan kualitas bauran karyawan.

Kepuasan kerja pegawai akan menghasilkan kemajuan kantor masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari kantor agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada: merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yanag dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar pegawai dalam kantor sehingga mereka bergerak selaras, seirama, dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak terlepas pencapainnya dari kepuasan kerja pegawai yang ada dalam kantor.

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Tujuan dibinanya hubungan antar pegawai dalam kantor yaitu untuk mencegah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam kantor tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktifitas kantor. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu kantor adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Robbin (2006) mengatakan bahwa berdasarkan pengalaman, banyak organisasi merasakan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Sebagai organisasi pelayanan umum, berdasarkan Peraturan Walikota Tual Nomor 42 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tual, maka tugas, kedudukan dan fungsi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, sesuai Pasal 5 dalam tugasnya melaksanakan fungsi sebagai :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan pemuda dan olahraga.
2. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan pemuda dan olahraga.
3. Pembinaan teknis di bidang pendidikan pemuda dan olahraga.
4. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga:
5. Pengelolaan ketatusahaan dinas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

6. Pelaksanaan tugas lain di bidang pendidikan pemuda dan olahraga yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi, dilaksanakan oleh aparatur yang ditempatkan dengan gambaran keadaan pegawai sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1.1. Data Keadaan Pegawai

No	Kelompok	Jenis Kelamin		Jumlah	Ket
		Laki-laki	Perempuan		
1	Pegawai Struktural	21	15	36	
2	Pegawai Fungsional	10	7	17	
Total		31	22	53	

Sumber : Data Dinas Dikpora Kota Tual

Dari data keadaan pegawai pada tabel 1.1, maka dapat dijelaskan bahwa untuk kelompok pegawai struktural laki-laki sebanyak 21 orang atau 58,33%, perempuan sebanyak 15 orang atau 41,67%, sedangkan kelompok pegawai fungsional laki-laki sebanyak 10 orang atau 58,83%, perempuan sebanyak 7 atau 41,17%. Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual terdiri dari laki-laki sebanyak 31 orang atau 58,49%, perempuan sebanyak 22 orang atau 41,51%. Dalam Penelitian penulis tertarik untuk menganalisis seberapa besar kepuasan kerja pegawai, yang dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan hubungan antara pegawai pada di kantor, dan tidak dibedakan antara pegawai laki-laki dan perempuan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Pemberian kompensasi kepada para pegawai juga dilakukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual dengan berpedoman pada Keputusan Walikota Tual Nomor 166.a Tahun 2011 Tentang Penetapan Standar Biaya Pemerintah Kota Tual Tahun Anggaran 2012. Yang dapat diberikan atau diterima pegawai berupa uang seperti melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang dibentuk panitia pelaksana dengan Keputusan Walikota Tual dan atau Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yang besaran nilai berbeda sesuai dengan komposisi panitia dengan satuan Orang/Bulan/Kegiatan. Pegawai negeri sipil yang ditempatkan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat diharapkan menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan antar pegawai sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang diberikan.

Hubungan antar pegawai baik yang bersifat formal maupun informal terjadi cukup baik, dan tercipta dari rasa saling menghormati dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari fenomena yang merupakan kenyataan tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi yang di terima pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual terhadap kepuasan kerja pegawai serta pengaruh hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

B. Rumusan Masalah

Kompensasi yang diterima pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kota Tual dalam bentuk uang dan non uang, yang merupakan penghargaan atau hak pegawai yang diterima berdasarkan hasil kerja pegawai, berupa gaji, honorarium atas pekerjaan tambahan yang dilakukan serta perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya. Dalam kenyataannya gaji merupakan hak pegawai yang diterima setiap bulannya, sedangkan honorarium merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diterima semua pegawai yang terlibat dalam berbagai pekerjaan dan kepanitiaan, akan tetapi besaran dan frekuensi keikutsertaan pegawai tidak merata, karena lebih banyak disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sedangkan perhatian atau pengakuan diberikan kepada pegawai yang dianggap layak dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Hubungan antara pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual dibangun atas dasar kekeluargaan dan budaya atau adat istiadat yang sudah ada turun temurun serta nenek moyang orang Maluku Tenggara, untuk saling menghargai dan membantu bergotong royong menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungan bersama. Berdasarkan landasan budaya dan nilai-nilai keagamaan, maka sebagian besar pegawai saling menghargai dan menghormati dalam bekerja, tetapi tidak bisa di pungkiri bahwa ada sebagian pegawai juga yang individualistis dan cenderung tertutup dalam bekerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dengan rasa nyaman dan kesadaran serta tanggung jawab dari pegawai untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan baik dan benar, serta labih fokus untuk bekerja dan menikmati pekerjaan yang diberikan kepadanya, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang cenderung kurang puas dan kurang bisa menghargai waktu dinas dan waktu kerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Bagaimana pengaruh hubungan antar pegawai terhadap kepuasan kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh hubungan antar pegawai terhadap kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian.

Penelitian diharapkan akan berguna, dari segi keilmuan dan segi praktis sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

1. Dari segi keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah serta dapat memperkuat teori mengenai pelayanan sebagai salah satu fungsi pemerintahan.
2. Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat sebagai suatu referensi, sehingga dapat dijadikan acuan untuk melakukan penataan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan kepada publik pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual terhadap kepuasan kerja pegawai serta pengaruh hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja pegawai didasarkan kepada beberapa teori dan penelitian sebelumnya di bidang kepuasan kerja, kompensasi kerja, dan hubungan antar pegawai.

1. Teori Tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam suatu kantor sudah sewajarnya mengharapkan untuk memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi dirinya. Pandangan pegawai terhadap kondisi tersebut akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Seperti yang dinyatakan oleh Robbin (2006) yaitu *we've previously defined job satisfaction as on individuals general attitude toward his or her job.* Pernyataan Robin tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul apabila individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya akan timbul rasa tidak puas dalam diri seorang karyawan bila pekerja tidak menyukai pekerjaan dan lingkungannya, seperti yang dinyatakan oleh Wexley dan Yukl (2001), *job*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

satisfaction refers basically to how much employees like their jobs. Menurut Locke (2001) berpendapat bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya.

Dessler (2001) menyatakan bahwa defenisi kepuasan kerja menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya, pekerja juga menganggap bahwa kepusan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam hal produktivitas.

Dari definisi yang dikemukakan, maka kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu kepentingan dan manfaat yang dapat diberikan pekerjaan dan lingkungannya.

Dipandang dari segi psikologis, seseorang akan memandang bahwa pekerjaan yang sedang dihadapinya memiliki makna yang positif sehingga memberikan kebahagiaan atau sebaliknya menimbulkan tekanan batin atau stres. Dipandang dari aspek fisik, seseorang yang menyenangi pekerjaannya akan tampak lebih giat, lebih kuat dalam bekerja karena hasilnya akan lebih banyak memenuhi kebutuhan fisik. Selain itu dipandang dari aspek nilai, seseorang merasa puas di tempat kerjanya jika memperoleh nilai ganda. Orang bekerja mempunyai makna untuk mengisi waktu luang, untuk menambah persahabatan, untuk bersosialisasi, untuk memanfaatkan ilmunya, untuk ibadah, untuk mencari uang, untuk mendapatkan jabatan, untuk diakui keberadaannya, untuk menunjukkan prestasi dan sebagainya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja yaitu :

a) Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Selanjutnya orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang dikantor yang sama atau ditempat lain atau dapat pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan ini dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bias menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan (Locke,2001).

b) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan dan apa kenyataannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

harapan-harapan dari karyawan. Perbandingan yang baik menunjukkan bahwa karyawan telah menerima lebih dari yang diharapkan, akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Perbandingan yang tidak baik, yang menunjukkan kenyataan tidak sesuai dengan yang diharapkan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman mengenai harapan-harapan pada saat melakukan pekerjaan. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan (Schermerhorn, 2002).

c) Teori Dua-Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori dua-faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokan manjdi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier atau hygiene factors* dan yang lain dinamakan *statisfier atau motivators*. *Statisfier atau motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan kepuasan.

Dissatisfier atau hygiene factors adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhinya faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja

Kepusan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang secara mental menantang (Mentally Challenging Work), penghargaan, kondisi kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal (Robbins, 2006)

a) Pekerjaan yang secara mental menantang. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Penghargaan yang sesuai. Pegawai menginginkan system bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan pegawai. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai berhubngan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

melakukan pekrjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

d) Hubungan interpersonal. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi pegawai Juga memenuhi kebutuhan interaksi social. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepusan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya : saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban atar pegawai.

Menurut Rivai (2006). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua (2) kelompok, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawah oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik manyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Lebih lanjut menurut Hasibuan (2003) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

a) Balas jasa yang adil dan layak
b) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
c) Suasana dan lingkungan kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

d) Berat ringannya pekerjaan

e) Peralatan yang menunjang

f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Menurut Davis dan Newstrom (2001) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pegawai seperti kecerdasan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman dan masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, dan sikap kerja dan faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur perusahaan, pangkat atau golongan, kesempatan promosi, interaksi sosial.

2. Teori Kompensasi

a. Defenisi Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi *performance* karyawan.

Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti saja bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia, telah dikemukakan pengertian tentang imbalan/kompensasi, sebagai berikut :

Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Henry Simamora (2004) mendefinisikan: "Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Menurut Dessler (2004) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui ciri - ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi adalah penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

b. Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2001) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja

   Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2. Serikat karyawan

   Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas

   Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

4. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Berbagai kebijaksanaan pengupasan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6. Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah.

c. Indikator – indikator kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutuf yang dibayar mahal.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

d. Jenis-jenis Kompensasi

Simamora (2004) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a). Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2004) menjelaskan bahwa: "Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus". Menurut Umar (2003), "Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi"

Menurut Nawawi (2005): "Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)".

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2004) dalam bukunya menjelaskan bahwa: "Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)."

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2005) definisi upah insentif adalah: "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaku-waktu".

Manulang (1994), "Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan".

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Pengertian bonus menurut Simamora (2004) adalah "Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja". Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Dessler (2004) menyatakan bahwa "Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus".

Dalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

b). Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2005) adalah "Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan".

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Menurut Handoko (2001), "Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan". Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, Menurut Nawawi (2005) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
   a. Istirahat on the job, terdiri dari:
      (1). Periode Istirahat
      (2). Periode makan
      (3). Periode waktu cuti
   b. Hari-hari sakit
   c. Liburan dan cuti
   d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
   a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
   b. Rencana-rencana pensiun
   c. Tunjangan hari tua
   d. Tunjangan pengobatan
   e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
   a. Rekreasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

b. Kafetaria

c. Perumahan

d. Beasiswa pendidikan

e. Fasilitas pembelian

f. Konseling finansial dan legal

g. Aneka ragam pelayanan lain.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Teori Hubungan Antar Pegawai/Manusia

a. Pengertian Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia (interpersonal) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan social. Menurut Siagian (2007) hubungan antar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam arti luas (Keith Davis, 1989) hubungan antar manusia adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan didalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Keith Davis (1989) Manfaat yang paling mendasar dengan adanya hubungan antar manusia yang sehat dalam suatu organisasi adalah meningkatkan produktifitas kerja personil organisasi tersebut. Selain itu tujuan hubungan antar manusia dalam organisasi sebenarnya dapat mencegah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi pada kantor yang biasanya dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.

Tujuan hubungan antar pribadi (*human relation*) adalah saling terjadi kepuasan antar yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan. Dalam melakukan proses interaksi komunikasi manusia berusaha agar terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis. Hubungan antar manusia dapat terjadi dalam situasi dan kondisi bermacam-macam serta berbagai lapangan kehidupan, namun tujuannya adalah kepuasan bersama antar pelaku komunikasi.

Menurut Rakhmat (2005) hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah. Untuk memelihara dan meperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor yang amat penting dalam memlihara keseimbangan ini : keakraban, kontrol, respon yang tepat, dan nada emosional yang tepat.

Keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan. Faktor yang kedua adalah kesepakatan tentang siapa yang akan mengontrol siapa, dan bilamana. Factor yang ketiga adalah ketetapan respon, artinya repon A harus diikuti oleh respon B yang sesuai. Faktor keempat adalah keserasian suasana emosional ketika

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berlangsungnya komunikasi. Walaupun mungkin saja terjadi dua orang berinteraksi dengan suasana emosional yang berbeda, tetapi interaksi itu tidak akan stabil.

Faktor lain yang memelihara hubungan interpersonal adalah faktor percaya, sejak tahap pertama dalam membina hubungan interpersonal *percaya* sangat menentukan efektifitas komunikasi. Secara ilmiah *percaya* didefenisikan sebagai mengandalkan perilkau orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapainnya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. Faktor lainnya adalah sikap yang mengurangi sikap defensive dalam komunikasi (sikap suportif).

b. Manfaat Hubungan Antar Pegawai

Manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang baik antar pegawai adalah sebagai berikut :

a) Tidak terdapat konflik antar pegawai
b) Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dlam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
c) Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
d) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
e) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan Susana mencekam penuh ancaman.
f) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai adalah sebagai berikut :

a) Para pegawai menghormati dan menghargai kepemimpinan atasan
b) Atasan dianggap sebagai rekan kerja yang seluruh kebijaksanaannya hatus didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
c) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap permasalahan bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
d) Adanya usaha dari atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
e) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adnya penghargaan atas prestasi.
f) Terjadinya peningkatan kinerja kantor dari waktu ke waktu dalam menghasilkan kinerja yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan manfaat tersebut, maka hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan pegawai dan antara atasan dengan bawahannya dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga secara otomatis dapat mempengaruhi kepusan kerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Kajian Penelitian Terdahulu.

1. Nurmiah (2003) dengan judul tesis : *Analisis Dimensi Kualitas Pelayanan Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar*. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis adanya hubungan dimensi kualitas pelayanan masyarakat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yang terdiri dari *reliability, responsiveness, assurance, empathy* dan *tangible* terhadap tingkat kepuasan masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar, (2) Untuk menganalisis dimensi kualitas keseluruhan variabelpelayanan yang memiliki keeratan hubungan terhadap tingkat kepuasan masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan variabel bebas dimensi kualitas pelayanan masyarakat mempunyai pengarauh simultan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar. Hubungan tersebut terlihat dari kesesuaian yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan, yang handal dalam *reliability*, bukti fisik (*tangible*) yang tersedia, jaminan yang diberikan, tanggung jawab dan perhatian (*empathy*). Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda, menunjukkan bahwa *reliability* merupakan variabel bebas dimensi kualitas pelayanan masyarakat yang memiliki pengaruh parsial yang signifikan, tanpa mengabaikan variabel bebas lainnya yaitu *responsiveness, assurance, empathy dan tangible*, yang juga berhubungan terhadap tingkat kepuasan masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar.

2. Haseng (2007) *Analisis Karakteristik Pelayanan Publik Yang Berpengaruh Terhadap Derajat Pelayanan Publik pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar*. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

membuktikan bahwa karakteristik pelayanan berupa ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara simultan, berpengaruh signifikan positif terhadap derajat pelayanan publik pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar akan meningkat dengan memberikan pelayanan yang sesuai dengan karakteristik pelayanan publik. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi, di mana nilainya mendekati satu dan uji-F yang nilainya mendekati nilai nol. Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik pelayanan umpan balik yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap derajat pelayanan publik pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar , yang berarti bahwa setiap publik yang dilayani membutuhkan adalah umpan balik atas pelayanan yang diterima dengan senantiasa memperoleh informasi atas pelayanan yang cepat, berkualitas, bertanggungjawab dan memuaskan. Ini dibuktikan dengan nilai korelasi partial yang mendekati satu, dan uji-t yang nilainya dibawah atau lebih kecil dari nilai nol koma lima, tanpa mengabaikan variabel karakteristik pelayanan publik lainnya yaitu ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas serta otonomi pelayanan.

3. Any Werdhiastutie (2004) judul Tesis *Pengembangan Model Data Base Sebagai Penentuan Insentif Berbasis Prestasi Kerja Staf Administrasi Di Lingkungan Rektorat Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya* yang bertujuan (1) Tujuan Umum adalah untuk mengembangkan suatu model penentuan insentif berbasis prestasi kerja staf administrasi di lingkungan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

rektorat ITS dengan pendekatan sistem data base. (2) Tujuan Khusus yaitu meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja (presensi) kualitas kerja, kemampuan kerja dan potensi terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel presensi, variabel kualitas kerja, variabel kemampuan kerja dan potensi menpunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja, sedangkan perubahan variabel prestasi kerja disebabkan oleh perubahan variabel presensi, variabel kualitas kerja, variabel kemampuan kerja dan potensi menpunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan maka variabel presensi, kamampuan kerja dan potensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai tingkat signifikan presensi, kemampuan kerja dan potensi, sedangkan kualitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik maka dapat dibuat model penentuan insentif yang didasarkan atas presensi berdasarkan prestasi kerja dengan menggunakan pendekatan sistem data base. Dengan aplikasi sistem data base akan mempermudah petugas keuangan dalam menentukan besarnya insentif yang diterima pegawai setiap bulannya sesuai dengan prestasi kerja dengan tepat dan adil.

4. Rumonda Bulan A. loebis (2009) dengan judul *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan*.hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawaan di Balai Yasa Pulo Brayan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

PT. Kereta Api Medan dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif. Hal ini berarti prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi apabila semakin banyak insentif yang diberikan kepadanya, sehubungan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan mengotimalkan pemberian insentif kepada karyawan dan juga mengoptimalkan target prestasi yang hatrus dicapai karyawan sehingga kinerja perusahaan akan terus membaik untuk masa-masa yang akan dating. Untuk itu perusahaan dan manajemen perlu untuk selalu mengkaji ulang program pemberian insentif, cara perhitungan dan ketepatan pembayaran serta hal-hal yang berhubungan dengan pemberian insentif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian insentif dan kepuasan kerja memiliki peran dalam meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan.

5. Lia Ulfayani (2007) melakukan penelitian yang berjudul *Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPms-1 Medan.* Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif komunikasi antar pribadi oleh pimpinan dengan karyawan PT. Pertamina UPms-1 Medan, dengan demikian apabila pelaksanaan komunikasi antar pribadi oleh pimpinan terus ditingkatkan akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Pertamina Upms-1 Medan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Parvin and Kabir (2011) dengan judul penelitian ***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE JOB SATISFACTION***

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

OF PHARMACEUTICAL SECTOR. Studi ini mencoba untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan di perusahaan farmasi. Perusahaan Farmasi yang dipilih untuk penelitian karena mereka sedang mengalami ekspansi lanjutan. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dramatis, penting bagi mereka untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu penelitian ini terutama dilakukan untuk menyelidiki tentang pentingnya faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji dan promosi, keamanan kerja, keadilan, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Makalah ini menyajikan diagnosis komprehensif kepuasan kerja indeks bisnis farmasi, faktor penyebab ketidakpuasan & saran untuk memperbaiki mereka. Studi ini berfokus pada faktor-faktor kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja keseluruhan karyawan. Penelitian yang dilakukan ini juga menyelidiki dampak dari jenis farmasi, pengalaman kerja, usia, dan perbedaan jenis kelamin pada sikap terhadap Kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Parvin dan Kabir menunjukkan bahwa gaji, efisiensi dalam pekerjaan, pengawasan pinggiran, dan hubungan rekan kerja adalah faktor yang paling penting yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Keseluruhan kepuasan kerja karyawan di sektor farmasi adalah pada tingkat positif. Sifat operasi bisnis, budaya kerja dan tingkat kepuasan kerja telah mengalami perubahan besar bagi perusahaan farmasi. Laporan penelitian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

ini menyoroti beberapa masalah ini dan menyajikan gambaran tentang tingkat kepuasan kerja antara karyawan perusahaan farmasi. Hal ini juga mengidentifikasi isu-isu unik kepuasan kerja di perusahaan.

7. Dalam jurnal yang ditulis oleh Zoubi (2012) dengan judul ***THE SHAPE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SALARY AND JOB SATISFACTION: A FIELD STUDY***, mereka mengemukakan bahwa Banyak manajer dan praktisi yang bekerja di pemerintahan atau sektor swasta percaya bahwa cara ajaib untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan gaji dan tunjangan keuangan. Para karyawan juga berbagi ide-ide ini, percaya bahwa kenaikan gaji akan benar-benar meningkatkan kepuasan kerja, yang akan merefleksikan motivasi untuk bekerja dan meningkatkan tingkat kinerja manusia atau kualitas produk atau jasa. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pekerjaan untuk sebagian karyawan tidak hanya semata sumber uang, tetapi juga harus memperhatikan situasi lingkungan pekerjaan lain. Maka, gaji bukanlah buah kebahagiaan dengan sendirinya. Banyak kerangka teoritis telah ditulis tentang kepuasan kerja dan penyebabnya. Namun, tidak satupun dari mereka telah menunjukkan faktor tunggal yang akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa kombinasi faktor fisik dan psiko-sosial yang harus diperkaya ke tingkat tertentu untuk bias menciptakan pengaruh kepuasan kerja.

8. Selanjutnya Nazir et all (2012) dalam jurnalnya dengan judul ***A STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION (EVIDENCE***

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

FROM PAKISTAN). Dalam penelitiannya menguji kekuatan yang mempengaruhi kepuasan dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Menurut mereka Kepuasan merupakan fenomena dinamis dan sikap dan perilaku yang mengevaluasi / peran pekerjanya di tempat kerjanya disebut sebagai kepuasan kerja. Organisasi prihatin tentang kepuasan kerja dan menganggapnya sebagai faktor yang sah dipengaruhi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang kuat. Penelitian ini hanya bertujuan untuk mempelajari faktor yang berbeda (kondisi kerja, gaji dan tunjangan, jam kerja, hubungan pegawai dan signifikansi kerja) mempengaruhi kepuasan kerja. Data primer (ukuran sampel = 324) dikumpulkan dari karyawan di beberapa perusahaan Pakistan. Suatu hubungan kepuasan kerja dengan gaji, kondisi kerja, promosi dan kewenangan terungkap dalam penelitian ini melalui analisis regresi berganda. Seperti ditunjukkan dalam hasil penelitian ini, kondisi kerja yang lebih signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dari gaji, promosi, manfaat dan kewenangan. Penelitian ini mendukung adanya hubungan antara kepuasan kerja dan faktor-faktor yang secara efektif memprediksi tingkat kepuasan. Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel independen seperti gaji & Manfaat, promosi, kondisi kerja, dan kewenangan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka sekaligus mendukung pernyataan dalam hipotesis penelitian. Studi juga mengungkapkan bahwa peran lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kepuasan. Jadi, jika aspek ini difokuskan dan dibahas dalam usaha organisasi untuk meningkatkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

tingkat kepuasan karyawan yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja. Semua variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja namun dampaknya marjinal. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian tidak hanya telah mendentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga menemukan bahwa kondisi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shagufta Sarwar And James Abugre dalam jurnalnya dengan judul ***The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry*** (2013) yang mana penelitian ini meneliti hubungan antara manfaat karyawan, dan dimensi kepuasan kerja mereka di sektor jasa. Mereka berhipotesis bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam kepuasan karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dengan demikian peran kepuasan pekerjaan dan manfaat diteliti dengan sampel dari pekerja di dua organisasi swasta besar Ghana. Implikasi dari kepuasan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan terhadap organisasi. Kuesioner dibangun, diuji dan diberikan kepada total 110 subyek di dua organisasi swasta. 104 hasil survei dapat digunakan dan dianalisis dengan microsoft excel untuk menguji hipotesis penelitian. Temuan menunjukkan bahwa penghargaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. Selain temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merangsang kesetiaan mereka kepada organisasi. Namun, tingkat yang sangat tinggi dari ketidakpuasan karyawan tercatat untuk gaji karyawan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian menyoroti peran kepuasan kerja karyawan dan tanggung jawab organisasi dalam membina praktek HRM berkualitas baik di sektor jasa, dan menawarkan jalur alternatif dalam kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil ini menambah bukti bahwa praktik HR mempengaruhi hasil bisnis daripada sebaliknya.

10. Selanjtunya penelitian yang dilakukan oleh Hsin-Hsi Lai dalam jurnalnya tahun 2011, dengan judul ***The influence of compensation system design on employee satisfaction***, Selama bertahun-tahun, usaha kecil dan menengah telah menjadi basis pembangunan ekonomi di Taiwan. Namun, dengan perkembangan ekonomi dalam negeri yang terbatas, kenaikan biaya tenaga kerja dan tekanan berat dari lingkungan operasional internasional, usaha kecil dan menengah sekarang menghadapi banyak kendala karena kapasitas rendah. Banyak pemilik usaha kecil dan menengah telah menyatakan pendapat bahwa tanpa pengembangan sumber daya manusia, keberlanjutan ekonomi perusahaan mereka akan terancam. Studi terdahulu pada model manajerial sebagian besar memperlakukan perusahaan besar sebagai subyek. Namun, bisakah sistem kompensasi usaha kecil dan menengah mengikuti model kesuksesan yang sama? Oleh karena itu, penelitian ini memperlakukan usaha kecil dan menengah sebagai subyek, dan berniat untuk mengembangkan desain sistem kompensasi sukses untuk manajemen sumber daya manusia dan pengembangan dalam untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil analisis empiris menunjukkan korelasi positif antara kepuasan karyawan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan gaji berbasis kinerja pekerjaan, gaji berbasis keterampilan dan gaji berbasis kinerja. Selain itu, beberapa variabel demografis mengungkapkan efek moderat pada hubungan ini.

11. Selanjutnya E.J. Lumley, M. Coetzee, R. Tladinyane & N. Ferreira (2011) dalam jurnalnya yang berjudul ***Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment***, yang mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja karyawan (yang diukur dengan Kepuasan Kerja) dan komitmen organisasi (yang diukur pada Skala Komitmen Organisasi). Penelitian ini merupakan sebuah survei cross-sectional yang dilakukan dengan sampel dari 86 karyawan di empat perusahaan teknologi informasi di Afrika Selatan. Hasil Penelitian menunjukan korelasi dan analisis regresi bertahap mengungkapkan sejumlah signifikan hubungan antara dua variabel. Dinyatakan bahwa hasil temuan dapat digunakan untuk meningkatkan praktik organisasi untuk retensi anggota staf dalam informasi teknologi lingkungan. Keseluruhan temuan studi menambah literatur retensi tentang bagaimana kepuasan kerja individu yang bekerja di lingkungan TI berkaitan dengan tingkat komitmen terhadap organisasi. Dalam istilah praktis, diperoleh dari mengamati hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja yang spesifik dan afektif dan komitmen normatif peserta mungkin berguna dalam daya tarik, seleksi, penempatan, pengembangan dan reward dan remunerasi karyawan berbakat di lingkungan IT. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mendorong orang untuk tinggal dengan masing-masing organisasi, manajer perlu meninjau praktek gaji yang ada sehingga dapat menawarkan ada dirasakan keadilan dalam pembayaran gaji, memberikan tugas-tugas pekerjaan yang menantang dan bermakna, dan menumbuhkan sikap positif terhadap hubungan dengan rekan kerja.

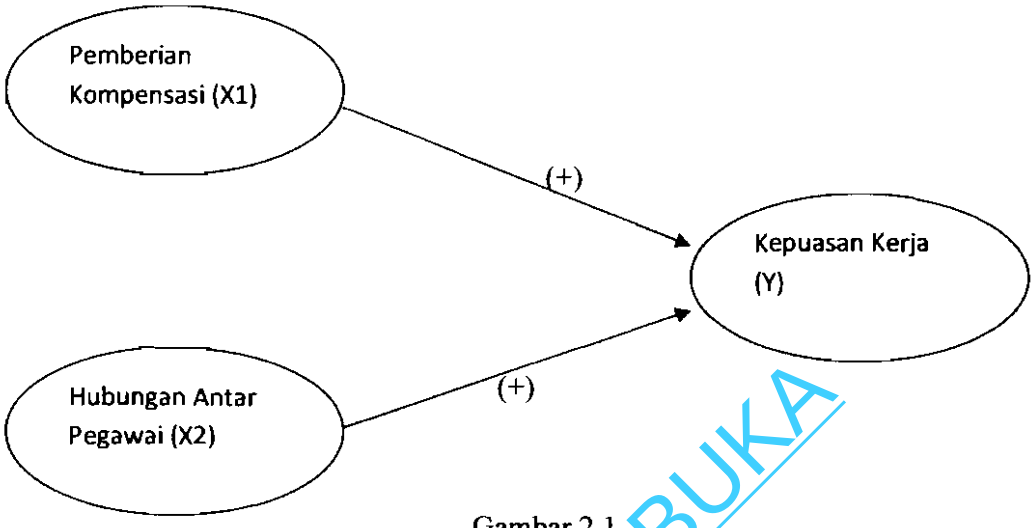
C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang dikemukakan disusun atas dasar teori-teori yang dikemukakan pada landasan teori dengan melihat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual serta menganalisis faktor-faktor yang berkorelasi terhadap kepusan kerja seperti : Pemberian Kompensasi (X1) dan Hubungan Antar Pegawai (X2)

Dimana kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan masyarakat adalah merupakan variabel dependen (Y), yang merupakan hasil dari pengaruh operational variabel-variabel independen (X_1, X_2) tersebut. Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman dari gambaran tersebut, maka ditunjukkan model kajian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan kajian empiris yang relevan maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.
2. Hubungan Antar Pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

E. Defenisi Operasional

a. Kepuasan Kerja: Suatu kondisi psikologis pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

As'ad yang dikutip oleh Komara (2001) menyimpulkan bahwa faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan adalah: Perasaan psikologis pegawai yang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang dibuat, perasaan bersemangat untuk bekerja, dan perasaan kenikmatan dalam bekerja.

b. Kompensasi: Besaran hak atau imbalan yang diberikan dan diterima oleh pegawai dalam bentuk uang maupun non uang yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dikerjakan dan tingkat pencapaiannya. Kompensasi yang diterima pegawai berupa Gaji, Tunjangan pegawai, Honorarium, uang lembur, fasilitas penunjang kerja, perhatian dan penghargaan yang diberikan pimpinan. Adapun indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut;

(Heidjrachman yang dikutip oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2002) yaitu: Finansial, penghargaan dan perhatian, serta fasilitas penunjang aktivitas kantor

c. Hubungan antar Pegawai: Suatu keadaan atau kondisi hubungan antara pegawai dalam berkomunikasi dan melaksanakan tugas yang merupakan pekerjaannya maupun tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dipakai Variabel hubungan Pegawai adalah sebagai berikut:

Menurut Rakhmat (2005) hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah. Untuk memelihara dan meperteguh hubungan interpersonal. perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor yang amat penting dalam memlihara keseimbangan ini : keakraban, kontrol, respon yang tepat, dan nada emosional yang tepat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, dengan Jenis penelitian adalah *Explanatory Research* yaitu penelitian yang akan dilakukan melalui survey untuk menjelaskan adanya pengaruh antara variabel terikat *(dependent)* dan variabel bebas *(independent)* dan melalui pengujian hipotesis, dengan subjek penelitian adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Tual.

B. Populasi dan Sampel

Berdasarkan desain penelitian ini, maka yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Tual sebanyak 53. Berdasarkan populasi penelitian yang ada, maka diketahui populasi tidak melebihi 100 responden, untuk itu sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

1) Data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kuantitatif adalah data jumlah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum keberadaan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Tual

2. Sumber Data

a) Data primer yaitu data-data yang diperoleh langsung di lapangan yang berasal dari jawaban kuesioner yang diberikan dan wawancara dengan Pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual,

b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk kepustakaan yang berisikan landasan teori dan teknik analisa serta hal-hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan secara terstruktur kepada responden sehingga diperoleh informasi yang akurat.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung sehingga diperoleh data pendukung.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Kepustakaan, yaitu dilakukan dengan memperoleh data melalui buku-buku, dokumen dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Metode Analisis

1. Metode Pengujian Data

a. Uji Validitas

Validitas suatu alat ukur adalah apakah suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Coopre dan Schindler, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menganalisis *valid* tidaknya sub variabel yang digunakan sebagai pengukuran dan selanjutnya dari sub variabel yang valid dilakukan analisis butir dan melihat butir yang *valid* melalui penggunaan program. Selanjutnya untuk menguji validitas setiap konstruk, dalam hal ini *convergent validity* digunakan *confirmatory factor analysis* (CFA).

Pengukuran *convergent validity* suatu instrument riset dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai loading setiap item atau indicator terhadap konstruk yang diukurnya adalah ≥ 0,4. Hair et al. (1998) *rule of thumb* menyatakan bahwa penerimaan skor *factor loading* adalah ≥ 0,4 dan secara tegas mengukur konstruk.

Menurut Sambas dan Maman (2007) untuk menafsirkan hasil uji Validitas kriteria yang digunakan adalah denga membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table, dimana jika nilai r hitung > r table

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

maka item pertanyaan dikatakan Valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada output SPSS pada bagian *Corrected item total correlation* dan nilai r table dapat dilihat pada a = 5% dan db = n – 2.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrument (Sekaran, 2003). Dalam hal ini reliabilitas konstruk diukur dengan menggunakan *item to total correlation* dan *Cronbach's Alpha*, yang mencerminkan konsistensi internal suatu alat ukur. *Rules of thumb* yang digunakan adalah *item to total correlation* masing-masing butir harus lebih besar dari 0,5.sedangkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al. 1998). Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk masing-masing konstruk secara terpisah.

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Uji Asumsi Klasik

a. Persyaratan Normalitas

Pengujian Normalitas data bertujuan untuk menguji apakan dalam model *regresi variable* pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji F dan Uji T mengasumsikan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Apabila asumsi itu tidak terpenuhi maka uji statistik tidak *valid* untuk jumlah sampel yang kecil. Cara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yang dipergunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji non *parametric kolmogorof-Smirnov test*.

b. **Uji Multikolinieritas**

Syarat tidak terjadinya multikolinieritas, dengan variabel bebas lebih dari satu adalah :

1) Nilai Tolerance dalam *Collinearity Statistic* adalah 0 < *Tolerance* < 1
2) Nilai VIF < 10

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui ada atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas .

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2005). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain tetap. maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang dipergunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2005)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Analisis Data

1. Regresi Berganda

Menurut Ridwan (2005) analisa regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dari satu variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X2$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1 \ldots b_2$ = Koefisien Variabel Bebas ($X_1 \ldots X_2$)

X_1 = Pemberian Insentif

X_2 = Hubungan Antar Pegawai

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terikat. Uji parsial dengan rumus Rangkuti dan Freddy (2002:166) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

t_{hitung} = Hasil Pengujian

b = Koefisien regresi parsial

sb = Standar error b

Kriteria Pengambilan Keputusan.

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Artinya variabel Pemberian Kompensasi (X_1), Hubungan Antar Pegawai (X_2), secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Artinya variabel Pemberian Kompensasi (X_1), Hubungan Antar Pegawai (X_2), secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel depedent. Rumus uji simultan menurut Rangkuti dan Freddy (2002:165) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Dimana :

UNIVERSITAS TERBUKA

F = Rasio

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Kriteria Pengambilan Keputusan.

c. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho dan H_a diterima.

artinya variabel Pemberian Kompensasi (X_1), Hubungan Antar Pegawai (X_2), secara simultan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

d. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho dan H_a ditolak.

Artinya variabel Pemberian Kompensasi (X_1), Hubungan Antar Pegawai (X_2), secara simultan tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB. IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Tual terbentuk berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2007 tanggal 17 Juli 2007 tentang Pembentukan Kota Tual di Propinsi Maluku. Pembentukan Kota Tual merupakan pemekaran dari Kabupaten Maluku Tenggara yang pada awalnya terdiri atas 4 (empat) Kecamatan, yaitu Kecamatan Dullah Utara, Kecamatan Dullah Selatan, Kecamatan Tayando Tam dan Kecamatan Pulau-Pulau Kur, dalam perjalanannya bertambah lagi 1 (satu) kecamatan yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Pulau Pulau Kur yaitu Kecamatan Pulau Pulau Kur Selatan sehingga jumlah kecamatannya sebanyak 5 (lima) , dengan luas wilayah keseluruhan ± 19.088.29 Km^2 . Kota Tual merupakan wilayah kepulauan yang terdiri dari 66 Pulau, yang dihuni sebanyak 13 Pulau dan 53 Pulau belum berpenghuni.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sebagai lokasi penelitian, dibentuk berdasarakan Peraturan Daerah Kota Tual Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Tual, dengan Bagan Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.

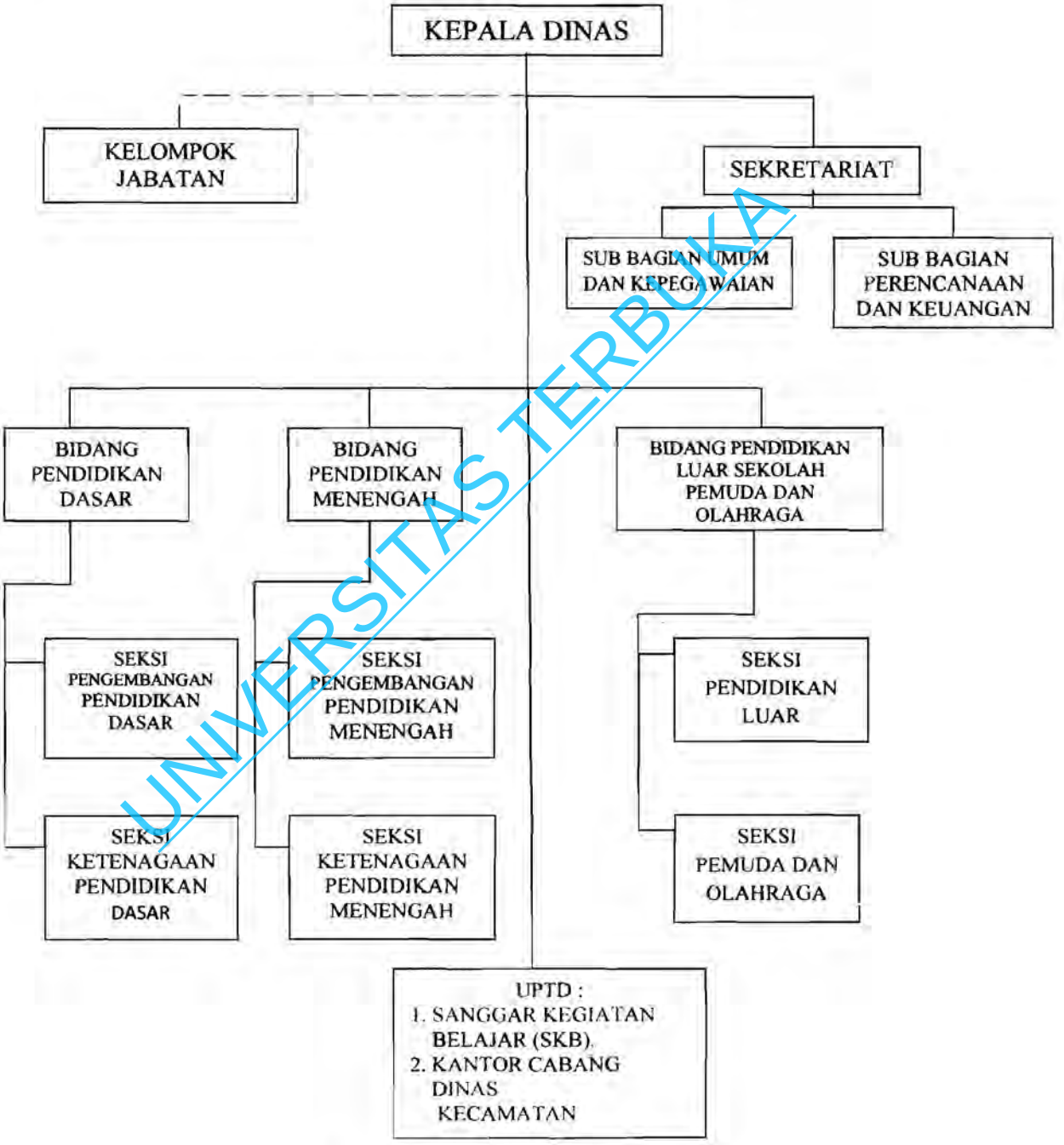
Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi, tugas pembantuan dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Visi, Misi dan Tujuan

Visi dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yaitu : "Terwujudnya Pendidikan Yang Berkualitas Cerdas Terampil Dan Kompetitif Berdasarkan Iman Dan Taqwa"



Bagan 4.1. Struktur Organisasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka dirumuskan Misi dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yaitu :

1. Memperluas pemerataan akses dan kesempatan memperoleh pendidikan bagi anak usia sekolah dan prasekolah
2. Memberikan layanan dan kemudian bagi setiap warga masyarakat untuk memperoleh pendidikan yang bermutu
3. Meningkatkan mutu layanan pendidikan pada semua jenjang pendidikan
4. Penguatan tata kelola dan akuntabilitas manajemen pendidikan
5. Meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
6. Meningkatkan pelayanan dan mutu pendidikan di masyarakat (pendidikan non formal)
7. Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua jenjang pendidikan
8. Menyukseskan program pendidikan wajib belajar 12 tahun
9. Meningkatkan Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM)
10. Memberdayakan potensi olahraga yang berkembang di sekolah dan masyarakat
11. Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis keunggulan lokal
12. Memberdayakan peran serta masyarakat dalam meningkatkan pelayanan pendidikan bermutu
13. Melaksankan program pendidikan gratis bagi pendidikan dasar dan menengah di semua sekolah di Kota Tual
14. Mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang religious melalui peningkatan iman dan taqwa

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tujuan yang hendak dicapai oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yaitu :

1. Perluasan dan pemerataan akses pendidikan melalui kesempatan untuk memperoleh layanan pendidikan pada semua jenjang pendidikan
2. Meningkatkan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan melalui penyelenggaraan pembelajaran yang bermutu
3. Mendorong terwujudnya penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan public
4. Mendorong sekolah untuk melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan
5. Memotivasi dan melanjutkan upaya pengembangan pendidikan dasar dan menengah
6. Mendorong dan meningkatkan peran serta masyarakat untuk berpartisipasi dalam meningkatkan mutu pendidikan
7. Pemerataan guru pada semua jenjang pendidikan terutama diwilayah Kecamatan Tayando Tam dan Kecamatan P.P. Kur (Kecamatan Kepulauan).
8. Meningkatkan APK dan APM untuk memenuhi APK dan APM nasional
9. Mengembangkan prestasi olahraga disemua jenjang pendidikan
10. Mengakselerasi pemberantasan buta aksara
11. Menghidupkan dan mengembangkan kebudayaan daerah dalam rangka mendukung program pendidikan.

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sebanyak 53 orang. Dari hasil pengumpulan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

data, maka karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki – laki	31	58,50
Perempuan	22	41,50
Jumlah	53	100,00

Sumber : hasil penelitian (data diolah)

Dari Tabel 4.1 tersebut terlihat bahwa jumlah responden terbanyak berjenis kelamin laki – laki, sebanyak 31 orang atau 58,50 %, jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 22 orang atau 41,50 %. Data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan.

b. Karakteristik Responden Menurut Golongan

Sistem penggolongan pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sama dengan lembaga pemerintah lainnya yang menggunakan sistem penggolongan sebagai pegawai negeri sipil. Karakteristik responden menurut golongan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Golongan

Golongan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
II	8	15,10
III	19	35,85
IV	26	49,05
Jumlah	53	100,00

Sumber : hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sudah menduduki golongan III dan IV, dengan konsentrasi responden menurut golongan yang terbanyak yaitu pada golongan IV sebanyak 26 orang atau 49 %, kemudian golongan III sebanyak 19 orang atau 36 %, selanjutnya untuk golongan II sebanyak 8 orang atau 15 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan kontribusi untuk penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Salah satu persyaratan dalam pengangkatan calon pegawai negeri sipil adalah jenjang pendidikan. Dengan demikian persebaran responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
SMA atau sederajat	12	22,65
Diploma	9	16,98
Sarjana	30	56,60
Pascasarjana	2	3,77
Jumlah	53	100,00

Sumber : hasil penelitian (data diolah)

Dari Tabel 4.3 tersebut, maka jumlah responden dengan tingkat pendidikan tertinggi berada pada sarjana sebanyak 30 orang atau 56,60 %, selanjutnya yang menamatkan SMA atau sederajat sebanyak 12 orang atau 22,65 %, sedangkan untuk diploma sebanyak 9 orang atau 16,98 % dan pascasarjana sebanyak 2 orang atau 3,77 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden adalah sangat terdidik dan berwawasan yang baik untuk memberikan jawaban dan respon untuk penelitian ini.

d. Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Sebagai Dinas yang memiliki struktur organisasi, maka penyebaran responden menurut jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Eselon II	1	1,88
Eselon III	4	7,55
Eselon IV	7	13,21
Staf fungsional umum	24	45,29
Pengawas sekolah	17	32,07
Jumlah	53	100,00

Sumber : hasil penelitian (data diolah)

Pada Tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa jabatan responden terbanyak berada pada staf fungsional umum yaitu sebanyak 24 orang atau 45,29 %, selanjutnya untuk jabatan pengawas sekolah sebanyak 17 orang atau 32,07 %, sedangkan untuk jabatan eselon IV yaitu sebanyak 7 orang atau 13,21 %, untuk jabatan eselon III sebanyak 4 orang atau 7,55 %, dan jabatan yang hanya 1 orang atau 1,88 % yaitu ada pada jabatan eselon II. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian ini merupakan staf fungsional umum dan pengawas sekolah yang membutuhkan suatu kepuasan dalam bekerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Deskripsi Variabel

a. Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan enam indikator. Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat 11,3 persen responden merasakan kompensasi kurang baik, 47,2, persen responden merasa cukup baik, kemudian terdapat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

24,5 persen responden merasa baik dan 17 persen responden merasa kompensasi sangat baik. Lebih jelasnya seperti terlihat dalam Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Distribusi Responden atas Variabel Kompensasi

Tingkat Pengukuran	Frekuensi	Persentase
1. Kurang Baik (2.5 – 3,07)	6	11,33
2. Cukup Baik (3,08 – 3,65)	25	47,16
3. Baik (3,66 - 4,23)	13	24,53
4. Sangat Baik (4,24 – 4,8)	9	16,98
TOTAL	53	100,00

Sumber : Lampiran 2.

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dipersepsikan cukup baik oleh sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian ini. Artinya bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai dianggap sudah cukup baik oleh sebagian besar pegawai, walaupun ada yang mempersepsikan lain juga.

b. Hubungan Antar Pegawai (X2)

Variabel hubungan antar pegawai diukur dengan menggunakan lima indikator. Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat 13,2 persen responden mempersepsikan hubungan antar pegawai kurang baik, 28,3 persen responden mempersepsikan cukup baik, kemudian terdapat 56,6 persen responden mempersepsikan baik dan 1,9 persen responden mempersepsikan hubungan antar pegawai sangat baik (4,46-5). Lebih jelasnya seperti terlihat dalam Tabel 4.6 berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.6

Distribusi Responden atas Variabel Hubungan antar Pegawai

Tingkat Pengukuran	Frekuensi	Persentase
1. Kurang Baik (3,0 – 3,4)	7	13,20
2. Cukup Baik (3,5 – 3,9)	15	28,31
3. Baik (4,0 - 4,4)	30	56,61
5. Sangat Baik (4,5 – 5,0)	1	1,88
TOTAL	53	100,00

Sumber : Lampiran 2.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai dipersepsikan baik oleh sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian ini. Artinya bahwa sebagian besar pegawai merasakan kondisi hubungan antar pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual adalah baik dalam artian keharmonisan hubungan baik bawahan dengan atasan, maupun bawahan dengan bawahan masih bisa terjalin keakraban yang baik.

c. Kepuasan Kerja (Y3)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan enam indikator yang menggali persepsi responden tentang kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat 1,9 persen responden mempersepsikan kepuasan kerja kurang baik, kemudian terdapat 45.3 persen responden mempersepsikan cukup baik, 43.4 persen responden mempersepsikan baik dan 9.4 persen responden mempersepsikan sangat baik. Lebih jelasnya seperti terlihat dalam Tabel 4.7 berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.7

Distribusi Responden atas Kepuasan kerja

Tingkat Pengukuran	Frekuensi	Persentase
1. Kurang Baik (3,0 – 3,4)	1	1,88
2. Cukup Baik (3,5 – 3,9)	24	45,29
3. Baik (4,0 - 4,4)	23	43,40
5. Sangat Baik (4,5 – 5,0)	5	9,43
TOTAL	53	100,00

Sumber : Lampiran 2.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipersepsikan baik oleh sebagian besar pegawai yang menjadi responden. Artinya bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual mampu merasakan kepuasan kerja yang baik,walaupun ada juga pegawai lain yang mempersepsikan berbeda.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk kepentingan uji validitas dan reliabelitas ini menggunakan program SPSS. Validitas diuji dengan menggunakan besarnya korelasi antara variabel. Koefisien korelasi dinyatakan dengan r. Signifikansi nilai r kemudian diuji. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Correlation Product Moment.*

Untuk menafsir hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah jika nilai r hitung (*Corrected item total correlation*) lebih besar dari nilai tabel r (0,273) maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan, atau jika nilai hitung r lebih kecil dari tabel r maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a). Uji Validitas Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan program SPSS, r hitung (*corrected item total correlation*) > r table (0,273), maka hasil uji validitas untuk variabel kompensasi seperti Nampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator Item Pertanyaan	Nilai Hitung r	Nilai Tabel r	Keterangan
1	0.699	0,273	Valid
2	0,649	0,273	Valid
3	0,647	0,273	Valid
4	0,856	0,273	Valid
5	0,724	0,273	Valid
6	0,633	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah Tahun 2012

Dari Tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan yang membentuk variabel kompensasi nilai hitung r lebih besar dari nilai tabel r, maka dapat disimpulkan semuanya valid dan dapat dipakai untuk perhitungan analisis selanjutnya.

b) Uji Validitas Hubungan Antar Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan program SPSS, r hitung (*corrected item total correlation*) > r table (0,273), maka hasil uji validitas untuk variabel hubungan antar pegawai nampak pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Hubungan Antar Pegawai

Indikator Item Pertanyaan	Nilai Hitung r	Nilai Tabel r	Keterangan
1	0,325	0,273	Valid
2	0,472	0,273	Valid
3	0,394	0,273	Valid
4	0,462	0,273	Valid
5	0,472	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah Tahun 2012

Dari Tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan yang membentuk variabel hubungan antar pegawai nilai hitung r lebih besar dari nilai tabel r, maka dapat disimpulkan semuanya valid dan dapat dipakai untuk perhitungan analisis selanjutnya.

c) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan program SPSS, r hitung (*corrected item total correlation*) > r table (0,273), maka hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja nampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator Item Pertanyaan	Nilai Hitung r	Nilai Tabel r	Keterangan
1	448	0,273	Valid
2	473	0,273	Valid
3	469	0,273	Valid
4	328	0,273	Valid
5	428	0,273	Valid
6	513	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah Tahun 2012 (Lampiran 2)

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari Tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan yang membentuk variabel kepuasan kerja nilai hitung r lebih besar dai nilai tabel r, maka dapat disimpulkan semuanya valid dan dapat dipakai untuk perhitungan analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (error) sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrument (Sekaran, 2003). Dalam hal ini reliabilitas konstruk diukur dengan menggunakan *item to total correlation* dan *Cronbach's Alpha*, yang mencerminkan konsistensi internal suatu alat ukur. *Rules of thumb* yang digunakan adalah *item to total correlation* masing-masing butir harus lebih besar dari 0,5.sedangkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al. 1998).

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan mempergunakan SPSS ditemukan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Dengan demikian berarti berarti telah memenuhi uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas seperti ditunjukan dalam tabel berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,885	Reliabel
2	Hubungan antar pegawai (X2)	0,670	Reliabel
3	Kepuasan kerja (X3)	0,712	Reliabel

Sumber: Data yang diolah Tahun 2012 (Lampiran 2)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari hasil Tabel tersebut, dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis, dan instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah baik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data bertujuan untuk menguji apakan dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji F dan Uji T mengasumsikan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Apabila asumsi itu tidak terpenuhi maka uji statistic tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Cara yang dipergunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji non parametric kolmogorof-Smirnov test. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a]	Mean	4.0094
	Std. Deviation	.49183
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.133
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Lampiran 3

UNIVERSITAS TERBUKA

41636.pdf

Hasil pengujian normalitas seperti terlihat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai asymp.sig/asymptotic signifikan dua sisi adalah 0,133 atau probabilitas di atas 0,05 (0,133>0,05). Dengan demikian data yang digunakan dalam regresi berganda terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Syarat tidak terjadinya multikolinieritas, dengan variable bebas lebih dari satu adalah :

1) Nilai Tolerance dalam *Collinearity Statistic* adalah 0,1 < *Tolerance* < 1

2) Nilai VIF < 10

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui ada atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	Vriance Inflation Factor VIF
Kompensasi (X1)	0,493	2,029
Hubungan antar Pegawai (X2)	0,493	2,029

Sumber: Hasil Perhitungan Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian seperti Nampak pada tabel tersebut, diketahui bahwa tidak ada korelasi antara variabel-variabel independen yang diujikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

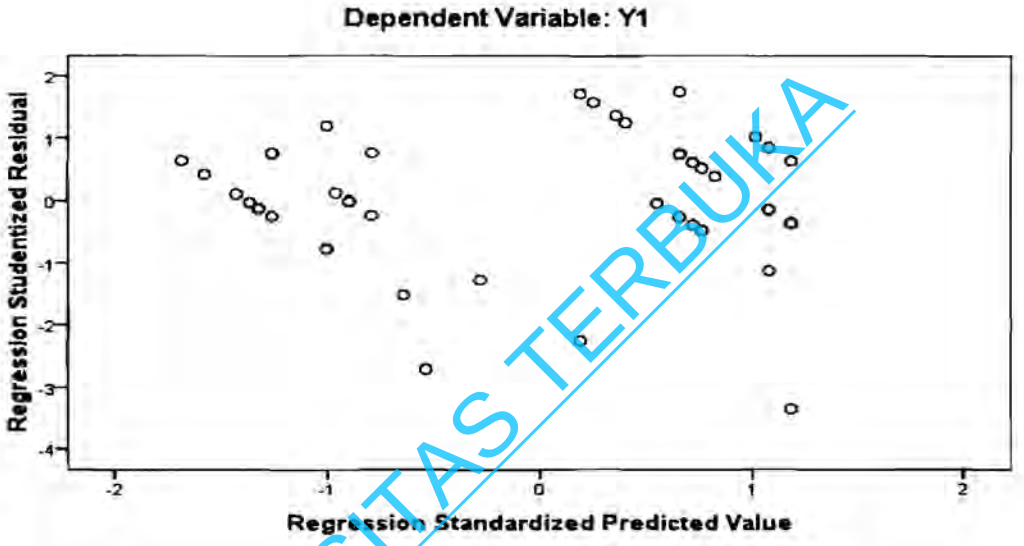
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang dipergunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.

Scatterplot



Dari gambar scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi yang diuji.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mempergunakan bantuan program SPSS. Adapun hasil pengujiannya seperti Nampak dalam Tabel 4.14 berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.14
Hasil Uji Pengaruh Kompensasi dan Hubungan antar pegawai kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.659	.240		2.744	.008
	X1	.222	.063	.309	3.513	.001
	X2	.630	.985	.653	7.434	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data yang diolah Tahun 2012

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.14 tersebut, maka diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), ditunjukan dengan nilai hitung t (3,513) dan nilai tabel t (2,920). Dengan demikian t hitung > t tabel (3,392 > 2,920) dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari α (0,05) (p<0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima.

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.14 tersebut, juga diketahui bahwa variabel hubungan antar pegawai (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), hal ini ditunjukan dengan nilai hitung t (7,434) dan nilai tabel t (2,920). Dengan demikian t hitung > t tabel (5,183 > 2,920) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05) (p<0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Besar pengaruh keseluruhan variabel bebas (kompensasi, dan hubungan antar pegawai) terhadap kepuasan kerja adalah seperti ditunjukan oleh R^2 dalam tabel berikut ini

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.15
Total Pengeruh Variabel Terikat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900[a]	.810	.802	.17249

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel 4.15 tersebut dapat dijelaskan bahwa besar nilai R Square adalah sebesar 0,810, yang berarti variabel terikat (kepuasan kerja) dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel bebas (kompensasi dan hubungan pegawai) sebesar 81,%, dan selebihnya 19,% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Dari hasil pengujian dan analisis data yang ada maka kedua hipotesis dalam penelitian ini di terima sebagaimana tampak pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Diterima
2	Hubungan antar pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Diterima

UNIVERSITAS TERBUKA

41636.pdf

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi pegawai terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil pengujian dan analisis diketahui bahwa t hitung > t tabel (3,513>2,920) dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa banyaknya kompensasi yang diterima pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merupakan organisasi publik seharusnya memberikan kepedulian dengan kompensasi yang telah diberlakukan dalam organisasi swasta pada umumnya agar dapat tercipta kepuasan kerja dan pelayanan publik yang professional.

Menurut Teori *Need Fulfillment Theory*, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dikutip Robbins 2002). Sedangkan Menurut McClelland dan kawan-kawan yang dikutip oleh Robbins (2002), ada tiga kebutuhan yang relevan di tempat kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa sebagian besar pegawai setuju dan puas dengan gaji yang diterima tepat waktu, selanjutnya sebagian besar pegawai cenderung bersikap netral atau ragu-garu dengan imbalan yang diterima berdasarkan pekerjaan yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

dilakukan, selanjutnya sebagian besar pegawai juga agak ragu-garu dan cenderung bersikap neteral dengan penghargaan yang diterima atas kinerja yang di buat, kemudian sebagian besar pegawai setuju terhadap pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang telah mereka capai, kemudian tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok masih dirasakan kurang dan sebagian besar pegawai juga setuju dan puas dengan kondisi kerja dan fasilitas pendukung di lingkungan kantor.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai merasa baik kepuasan kerjanya, dapat dilihat dari sebagian besar pegawai merasa puas dengan kerjaannya, sebagian besar pegawai juga lebih menikmati pekerjaannya dari pada waktu luang mereka, sebagian besar pegawai juga selalu bersemangat untuk bekerja dan puas dengan kerjaannya, sebagian besar pegawai juga menyatakan bahwa mereka menikmati dan memperoleh kenikmatan yang nyata dalam kerjaan mereka, sebagian besar pegawai juga puas karena dapat membuat kemajuan di kantor, dan mereka mempersepsikan juga bahwa pekerjaan mereka sangat menyenangkan.

Dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sudah dirasakan baik oleh sebagian besar pegawai Dinas, dan kompensasi yang diterima pegawai dapat dinilai sesuai dengan apa yang diharapkan sebagian besar pegawai, kondisi ini juga berdampak pada hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merasa adanya kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh Hubungan antar Pegawai dengan Kepuasan Kerja

Pengaruh hubungan antar pegawai terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil pengujian dan analisis diketahui bahwa t hitung > t tabel (7,434>2,920) dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dan baik hubungan antar pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa banyaknya hubungan antar pegawai yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merupakan organisasi publik seharusnya memberikan kepedulian dengan kompensasi yang telah diberlakukan dalam organisasi swasta pada umumnya agar dapat tercipta kepuasan kerja dan pelayanan publik yang professional.

Hubungan antar pegawai merupakan faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. (As'ad dalam Komara,2001). Semakin baik hubungan seorang pegawai dengan rekan kerjanya, dengan pimpinannya dan juga dengan pegawai lain diluar bagiannya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merasa hubungan antar pegawai adalah baik adanya. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merasa teman kerja dapat memberikan dukungan yang cukup dalam mensuport mereka dalam bekerja adalah baik, selanjutnya sebagian besar pegawai juga menikmati bekerja dengan teman-teman kantornya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual. Kemudian sebagian besar pegawai juga setuju dan merasakan bahwa mereka bekerja dengan teman-teman yang bertanggungjawab dengan apa yang dikerjakan. Dan pada akhirnya sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual juga menilai bahwa teman-teman pegawai di Kantor dapat bergaul dengan baik satu sama lainnya.

Selanjutnya jika kita meninjau hasil penelitian tentang kepuasan kerja pegawai, maka menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual merasa baik kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai merasa

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

puas dengan kerjaannya, selanjutnya sebagian besar pegawai juga lebih menikmati pekerjaannya dari pada waktu luang mereka, kemudian sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual juga selalu bersemangat untuk bekerja dan puas dengan kerjaannya, sebagian besar pegawai juga menyatakan bahwa mereka menikmati dan memperoleh kenikmatan yang nyata dalam kerjaan mereka, selanjutnya sebagian besar pegawai juga puas karena dapat membuat kemajuan di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, dan mereka mempersepsikan juga bahwa pekerjaan mereka sangat menyenangkan.

Dari hasil penelitian yang ada, dapat dikatakan bahwa hubungan antar pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sudah baik dan perlu untuk terus di jaga, karena akan meningkatkan kenyamanan dan berujung pada adanya kepuasan kerja pegawai yang baik sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual kepuasan kerjanya dipersepsikan baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Implikasi Kebijakan

Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan oleh pegawai tersebut. Sementara itu masing-masing pegawai secara subjektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai tersebut.

Kompensasi yang diterima pegawai merupakan salah satu faktor yang berdasarkan hasil penelitian merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai merupakan salah satu harapan yang dipersepsikan oleh pegawai, dimana semua pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik ingin juga di hargai dan di berikan kompensasi sesuai dengan apa yang mereka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kerjakan. Kebijakan Kompensasi yang diterapkan pada kantor dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dapat dikatakan perlu ditingkatkan khususnya terhadap imbalan atau honor yang perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang telah pegawai lakukan dan juga tunjangan diluar gaji pokok perlu di sesuaikan dan juga pengakuan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai haruslah disertai dengan penghargaan yang setimpal. Untuk itu pihak pembuat kebijakan dan pengambil kebijakan pada kantor dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga supaya dapat lebih memperhatikan harapan pegawai atas kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Faktor berikutnya yang tidak kalah pentingnya dalam hubungannya dengan kebijakan kompensasi pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tual adalah tingkat keikut sertaan pegawai dalam berbagai kegiatan dan kepanitiaan dalam Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual. Pemerataan tingkat partisipasi pegawai dalam kepanitiaan sangat penting, selain pengalaman yang didapat, tetapi juga kompensasi dalam bentuk imbalan yang diterima pegawai dari keikutsertaan dalam kepanitiaan tertentu. Memang faktor kompetensi dan keahlian merupakan faktor penentu utama dalam penentuan personalia pegawai untuk tergabung dalam sebuah kepanitiaan atau suatu kegiatan, tetapi harus diingat juga adalah pemerataan dan peluang yang sama bagi seluruh pegawai untuk dapat ikut serta dalam sebuah kegiatan itu sangat penting, sehingga kompensasi lebih yang diharapkan oleh pegawai untuk pemenuhan kesejahteraannya bisa terwujudm dan sekaligus kepuasan kerja pegawai bisa tercapai.

Selain kompensasi dalam bentuk uang, kompensasi dalam bentuk non uang berupa perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya juga menurut hasil penelitian turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Perhatian dan penghargaan merupakan harapan setiap pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tual, karena dengan adanya perhatian dari pimpinan atas semua yang dirasakan oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

pegawai, baik suka maupun duka, akan membentuk suatu pola pikir didalam benak pegawai bahwa mereka juga diperhatikan oleh pimpinannya, selain itu juga membuka kesempatan atau mengikut sertakan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut juga merupakan bentuk kompensasi yang harus menjadi pertimbangan oleh pimpinan kantor untuk dapat di berikan kepada pegawainya.

Penghargaan atas hasil kerja pegawai merupakan kompensasi yang mutlak harus diberikan oleh seorang pimpinan kepada pegawainya. Karena dengan demikian pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olah raga kota Tual akan sangat merasa dihargain dan dan puas, serta terpacu untuk dapat menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang diterimanya dengan lebih baik lagi. Penghargaan yang dimaksudkan disini adalah bis dalam bentuk pujian, ataupun dalam bentuk penghargaan sebagai pegawai terbaik, bahkan mungkin dengan promosi jabatan atau pangkat yang bisa diberikan kepada pegawai tersebut.

Variabel hubungan antar pegawai merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antara pegawai akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan iklim kerja di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja, dengan pimpinan bagian dimana pegawai itu bekerja maupun dengan pegawai di bidang lain akan akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana hubungan antar pegawai sudah baik dan harus tetap dijaga dan dibina kelangsungan dari harmonisasi hubungan antar pegawai ini, karena suasana kerja yang didukung dengan hubungan antar pegawai yang baik akan menyebabkan kondisi yang nyaman untuk bekerja dan kepuasan bekerja pegawai akan terus meningkat, dan pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja pelayanan kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang akan lebih baik lagi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

Harmonisasi hubungan antar pegawai dalam suatu bidang kerja akan membentuk suatu *networking* yang sangat menguntungkan untuk keberhasilan pekerjaan pada bidang tersebut, sehingga kelancaran dan tingkat capaian keberhasilan kerja bidang dalam kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga bisa lebih baik lagi. Disamping itu juga hubungan antar pegawai dengan pegawai di bidang lainnya pada kantor Dinas Pendidikan Pemudan dan Olahraga juga perlu ditingkatkan, sehingga bisa terbentuk *networking* atau *teamwork* yang lebih besar lagi, dan masing-maing pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tual bisa juga mengetahui kerja bidang lainnya, dan lebih bisa nantinya mengetahui fungsi dan peran masing-masing bidang yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan, dan lebih dapat menghargai dan menghormati tugas dan pekerjaan pada masing-masing bidang yang ada.

Harmonisasi hubungan antar pegawai dengan pimpinan juga merupakan sesuatu hal yang mutlak pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual. Karena dengan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawainya, maka akan tercipta rasa saling menghormati dan kestabilan serta kesinambungan pelaksanaan pekerjaan pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota tual bisa lebih baik lagi, dan akan berujung pada kepuasan kerja pegawai, baik pegawai pada level atas sampai pegawai pada level bawah.

Secara keseluruhan, kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sebesar 81 persen, dan sekitas 19 persen merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hubungan antar pegawai yang harmonis merupakan faktor yang harus mendapat perhatian dari pimpinan dengan terus membangun suasana kebersamaan dan tidak membuat atau mengambil keputusan yang lebih memilih atau mengistimewakan individu tertentu, karena

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

hal ini akan menimbulkan kecemburuan dan ketidak harmonisan dalam hubungan antar pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Demikian halnya dengan kompensasi yang merupakan hak pegawai haruslah tetap diberikan dan jangan sampai ada kesan menghalang-halangi atau mencoba untuk tidak memenuhi kompensasi yang menjadi hak pegawai, karena hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan kompensasi yang diterapkan pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dipersepsikan baik oleh pegawai, dan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh kepuasan kerja pegawai. Artinya dengan adanya kebijakan kompensasi yang baik pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Tual, yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dibayar tepat waktu, maka dengan sendirinya pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan kemudian akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual. Sistim kompensasi yang sudah dipersepsikan baik ini perlu terus dijalankan dan dijaga kesinambungannya, sehingga pegawai akan tetap merasa dihargai dan diperhatikan serta merasa puas dan pada akhirnya kinerja mereka akan terus meningkat.

2. Hubungan antar Pegawai merupakan faktor sosial kehidupan di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual yang dipersepsikan baik oleh Pegawai dan terbukti bahwa hubungan antar pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya hubungan yang terjalin dengan baik dan harmonis dalam lingkungan kerja pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual akan membuat pegawai nyaman untuk bersosialisasi dan bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual. Kondisi hubungan antar pegawai yang sudah baik dan harmonis ini harus tetap di jaga kelangsungannya, bahkan terus dikembangkan dengan sikap saling menghormati dan menghargai dalam lingkungan kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sehingga iklim dan suasana kerja yang baik dapat tetap terjaga, dan pegawai akan tetap menikmati pekerjaannya dan selalu puas dalam bekerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat di sampaikan dalam penelitian ini:

1. Pihak pembuat kebijakan dan pengambil kebijakan pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga harus dapat memenuhi harapan pegawai atas kompensasi yang layak atas pekerjaan yang sudah dilakukan, baik dari segi finanseial maupun non finanseial berupa perhatian dan penghargaan lainnya.
2. Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga harus dapat menciptakan suatu Hubungan antar pegawai yang sejuk, dan haruslah tetap

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

41636.pdf

menjaga kondisi kekerabatan dalam bekerja, sehingga hubungan pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan kantor dapat tetap harmonis dan akan sangat berpengaruh kepada kepuasan pegawai dalam bekerja.

3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat menyesuaikan kembali keterbatasan kuisioner penelitian dengan lokasi dan objek penelitian, dan menambahkan variabel lainnya sebagai variabel bebas karena dari hasil penelitian ditemukan bahwa 19% faktor lain mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, serta menambahkan variabel motivasi kerja pegawai sebagai variabel antara atau moderasi, dan selanjutnya mempergunakan metode analisis jalur untuk mendapatkan perhitungan hasil.
4. Kiranya penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan penelitian lanjutan dan Pemerintah Kota Tual dapat melakukan kebijakan-kebijakan dalam rangka pemberian kompensasi kepada para pegawai agar memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga terus dilakukan penataan manajemen sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tata kepemerintahan yang baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Ambar T.S, & Rosidah, 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arianto. 2004. Pengaruh Promosi, Tindakan Supervisi, Upah dan Tipe Personalitas Terhadap Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Staf Auditor Melalui Kepuasan Kerja : Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Tesis Magister Manajemen Universitas Airlangga Surabaya.

Cascio, & Wayne F. 2001. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work, Life, Profits. Seventh Edition*: Mc Graw-Hill

Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work, 8th ed.* Singapore: McGraw-Hill,Inc.

Davis J, & Newstrom JW. 2001. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga

Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

E.J. Lumley, M. Coetzee, R. Tladinyane & N. Ferreira. 2011. *Exploring the Job Satisfaction and Organisational Commitment of Employees in the Information Technology Environment. Southern African Business Review.* Vol 15. No 1. www.kenblanchard.com

Ghozali I & Fuad, 2005, Structural Equation Modeling; Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. Semarang: Badan Penerbit-Undip

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Handoko, H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia: Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Haseng. 2007. Analisis Karakteristik Pelayanan Publik Yang Berpengaruh Terhadap Derajat Pelayanan Publik pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar. Makassar.

Hsin-His Lai. 2011. The Influence of Compesation System Design on Employee Satisfaction. African Journal of Business Management. Vol 5 (26). www. Academicjournals.org

Iskandar, 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuatitatif dan Kualitatif). Cetakan Kedua. Jakarta: Gaung Persada Press

Komara, Yudha 2001. Analisis Kepuasan Kerja Ditinjau dari Segi Pelaksanaan dan Harapan (Kasus di PTPN VIII Perkebunan Gunung Mas, Cisarua Bogor). Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

Locke John. 2001, Two Treatises of Government, New Edition: Everyman, London.

Loebis Rumonda Bulan A. 2009. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Balai Yasa Pulo Brayan PT. Kereta Api Medan. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Maedan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Mangkunegara, P.A.A.A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, 1994. Management Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nasir, Sobia, Kamran, Afshan. 2012. A Study of Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence from Pakistan). Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol 4. No 6. www.ijcrb.webs.com

Nurmiah. 2003 Analisis Dimensi Kualitas Pelayanan Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bontoala Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar. Makassar.

Parvin, Kabir. 2011. *Factors Affecting Employee Job Satifaction of Pharmaceutical Sector. Australian Jounal of Business and Management Research. Vol 1 No 9. December.* www.ajbmr.com

Rakhmat, J. 2005. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins S, 2002. Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice-Hall, Inc

Robbin,Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Rivai. Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruki Achmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Bandung: Refika Aditama

Shagufta Sarwar, James Abugre. 2013. *The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. The Business and Management Review*, Vol 3 No 2, January. www.abrmr.com

Schuler, Randal dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21. Jilid 2. Edisi ke enam. Jakarta: Erlangga.

Scott, Allen, Broom M. 2003. Effective Public Relation. Edisi Kesembilan. .Bandung: Bahkti

Siagian. Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keempatbela. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Simamora, H. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soeprihanto, John. 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Terry, GR. 2001. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.

UNIVERSITAS TERBUKA

Ulfayani, Lia. 2007. Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPms-1 Medan. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Maedan.

Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Werdhiastutie, Any. 2004. Pengembangan Model Data Base Sebagai Penentuan Insentif Berbasis Prestasi Kerja Staf Administrasi Di Lingkungan Rektorat Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Surabaya.

Zoubi, Marwan. 2012. *The Relationship Between Salary and Job Satisfaction. Far East Journal of Psychology and Business. Vol 7. No 3. June.* www.fareastjournals.com.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Petunjuk Pengisian: Beri tanda (X) pada kotak yang dianggap cocok

Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐

Perempuan ☐

Golongan :

Tingkat Pendidikan : SMA atau Sederajat ☐

Diploma ☐

Sarjana ☐

Pascasarjana ☐

Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

Pada bagian di bawah ini beri tanda (X) pada butir yang menurut anda paling sesuai dengan apa yang anda rasakan saat ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
3	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan saya atas hasil kerja yang telah saya capai					
4	Saya mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) Apabila kinerja saya baik					
5	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya.					
6	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi,tempat ibadah, dll) dan lingkungan dikantor ini sangat mendukung dan memadai					

HUBUNGAN PEGAWAI (X2)

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Teman kerja memberikan dukungan yang cukup terhadap saya					
2.	Ketika saya meminta teman melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai					
3.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini					
4.	Saya bekerja dengan teman-teman yang bertangungjawab					
5.	Teman-teman disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain					

UNIVERSITAS TERBUKA

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya					
2	Saya memandang pekerjaan saya sangat menyenangkan					
3	Saya lebih menikmati pekerjaan saya dari pada waktu luang saya					
4	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja					
5	Saya sunguh puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan disini					
6.	Saya memperoleh kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2. Deskripsi Variabel

Kompensasi (X1)

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	25	47.2	47.2	50.9
	4	23	43.4	43.4	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	10	18.9	18.9	20.8
	4	32	60.4	60.4	81.1
	5	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	21	39.6	39.6	45.3
	4	23	43.4	43.4	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	21	39.6	39.6	45.3
	4	23	43.4	43.4	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.4	9.4	9.4
	3	26	49.1	49.1	58.5
	4	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	54.7	54.7	54.7
	4	20	37.7	37.7	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	20	37.7	37.7	41.5
	4	28	52.8	52.8	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.5	1	1.9	1.9	1.9
	2.6666666666666665	4	7.5	7.5	9.4
	2.8333333333333335	1	1.9	1.9	11.3
	3.1666666666666665	8	15.1	15.1	26.4
	3.3333333333333335	10	18.9	18.9	45.3
	3.5	7	13.2	13.2	58.5
	3.6666666666666665	4	7.5	7.5	66.0
	4	1	1.9	1.9	67.9
	4.166666666666667	8	15.1	15.1	83.0
	4.333333333333333	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Hubungan antar Pegawai (X2)

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15.1	15.1	15.1
	4	38	71.7	71.7	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	26.4	26.4	26.4
	4	25	47.2	47.2	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17.0	17.0	17.0
	4	36	67.9	67.9	84.9
	5	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.9	18.9	18.9
	4	34	64.2	64.2	83.0
	5	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.2	13.2	13.2
	4	34	64.2	64.2	77.4
	5	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.4	7	13.2	13.2	13.2
	3.6	12	22.6	22.6	35.8
	3.8	3	5.7	5.7	41.5
	4	3	5.7	5.7	47.2
	4.2	7	13.2	13.2	60.4
	4.4	20	37.7	37.7	98.1
	4.6	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Kepuasan Kerja (Y)

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	24.5	24.5	24.5
	4	32	60.4	60.4	84.9
	5	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17.0	17.0	17.0
	4	32	60.4	60.4	77.4
	5	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17.0	17.0	17.0
	4	31	58.5	58.5	75.5
	5	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.9	18.9	18.9
	4	38	71.7	71.7	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.9	18.9	18.9
	4	34	64.2	64.2	83.0
	5	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.9	18.9	18.9
	4	35	66.0	66.0	84.9
	5	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.3333333333333335	1	1.9	1.9	1.9
	3.5	12	22.6	22.6	24.5
	3.6666666666666665	9	17.0	17.0	41.5
	3.8333333333333335	3	5.7	5.7	47.2
	4.166666666666667	6	11.3	11.3	58.5
	4.333333333333333	17	32.1	32.1	90.6
	4.5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

KOMPENSASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.5094	.66860	53
X12	3.9623	.67830	53
X13	3.6038	.76811	53
X14	3.3208	.64371	53
X15	3.5283	.63862	53
X16	3.6038	.66041	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	18.0189	7.480	.699	.864
X12	17.5660	7.597	.649	.872
X13	17.9245	7.225	.647	.875
X14	18.2075	7.129	.856	.840
X15	18.0000	7.538	.724	.861
X16	17.9245	7.725	.633	.875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.5283	10.485	3.23802	6

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.9811	.53675	53
X22	4.0000	.73380	53
X23	3.9811	.57145	53
X24	3.9811	.60417	53
X25	4.0943	.59692	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	16.0566	3.131	.325	.658
X22	16.0377	2.422	.472	.598
X23	16.0566	2.939	.394	.631
X24	16.0566	2.747	.462	.601
X25	15.9434	2.747	.472	.596

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.0377	4.037	2.00923	5

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KEPUASAN KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	3.9057	.62831	53
Y12	4.0566	.63291	53
Y13	4.0755	.64597	53
Y14	3.9057	.52857	53
Y15	3.9811	.60417	53
Y16	3.9623	.58711	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	19.9811	3.903	.448	.671
Y12	19.8302	3.836	.473	.663
Y13	19.8113	3.810	.469	.665
Y14	19.9811	4.403	.328	.704
Y15	19.9057	4.010	.428	.677
Y16	19.9245	3.879	.513	.652

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.8868	5.410	2.32594	6

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a]	Mean	4.0094
	Std. Deviation	.49183
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.133
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

UNIVERSITAS TERBUKA

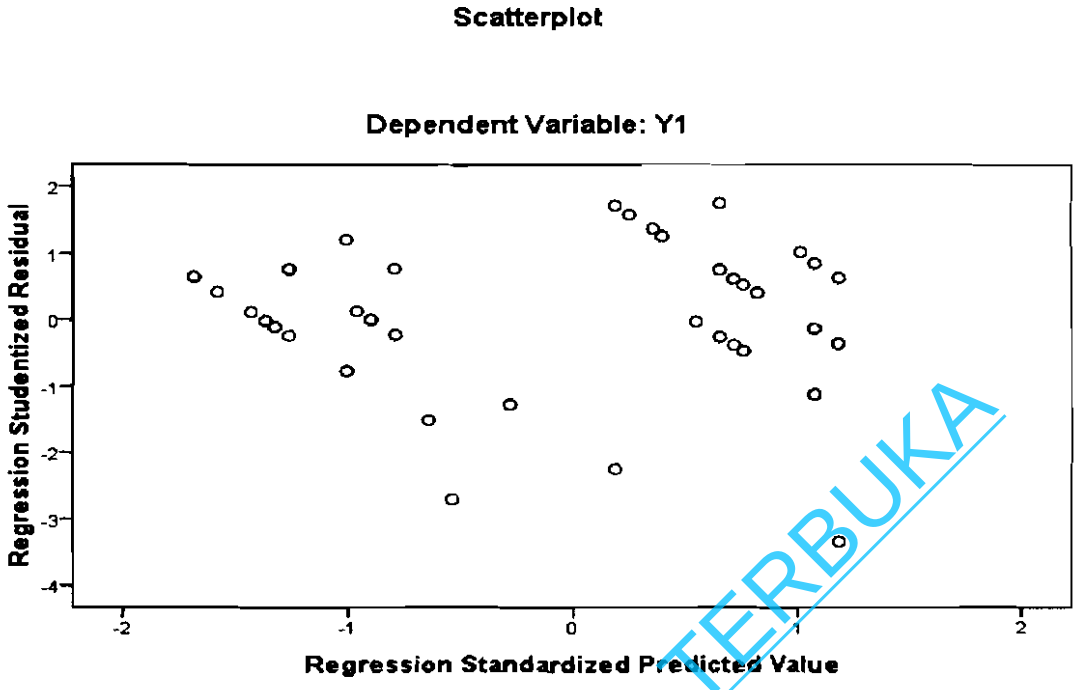
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas Data

Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	Vriance Inflation Factor VIF
Kompensasi (X1)	0,493	2,029
Hubungan antar Pegawai (X2)	0,493	2,029

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 6. Uji Autokorelasi Data



UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7. Output Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900[a]	.810	.802	.17249

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.327	2	3.163	106.330	.000[a]
	Residual	1.488	50	.030		
	Total	7.814	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.659	.240		2.744	.008		
	X1	.222	.063	.309	3.513	.001	.493	2.029
	X2	.630	.085	.653	7.434	.000	.493	2.029

a. Dependent Variable: Y1

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 8. Uraian Tugas

Mengacu pada Peraturan Walikota Tual Nomor 42 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tual, maka uraian tugas pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual sebagai berikut :

1. Kepala Dinas mengemban tugas sebagai berikut :
    1. Merumuskan kebijakan teknis dibidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga
    2. Merumuskan dan menyusun rencana strategis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam rangka perluasan akses dan pemerataan pendidikan, peningkatan mutu dan daya saing pendidikan serta akuntabilitas dan pencitraan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
    3. Melakukan koordinasi dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
    4. Mengkoordinasikan pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan daerah berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Jangka Pendek atau Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)
    5. Mengkoordinasikan dan menyusun rancangan Kebijakan Umum APBD (KUA), Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Pemerintah Daerah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
7. Menyelenggarakan pembinaan teknis di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga
8. Membina dan mengendalikan semua kegiatan Pendidikan Pemuda dan Olahraga serta wajib menerapkan azas koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertical dan horizontal baik dalam lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga maupun antar satuan organisasi dalam lingkup pemerintah daerah
9. Mengkoordinasikan dan mengarahkan semua jabatan/eselon dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam melaksanakan kebijakan teknis di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
10. Menetapkan standard dan pedoman pelaksanaan pelayanan umum dibidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
11. Membina, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas dinas, kelompok jabatan fungsional dan unit pelaksana teknis dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
12. Menyelenggarakan tata usaha Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

13. Membina dan memberikan petunjuk/arahan bagi pelaksanaan tugas bawahan serta menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan karier berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
14. Mengevaluasi pelaksanaan semua kebijakan teknis yang telah ditetapkan secara periodic dan malakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat
15. Menyusun rencana kerja dan laporan Akuntabilitas Kinerja dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
16. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Walikota melaui Sekretaris Daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
17. Melaksanakan tugas lain di bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota dan/atau Wakil Walikota.

2. Sekretaris Dinas menjalankan tugas sebagai berikut :
   1. Menyelenggarakan tata usaha, administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan dan perlengkapan dinas
   2. Mengorganisasikan kegiatan sekretariat dan seluruh bidang dalam dinas
   3. Mengatur dan mengorganisasikan penyusunan perencanaan strategis dinas dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas
   4. Mengatur, mengelola, menyediakan informasi dan dokumen yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Menghimpun bahan-bahan pembinaan organisasi dan mengatur tatalaksana dinas
6. Mengkoordinasikan bahan penyusunan Perencanaan Kerja dan Akuntabilitas Kerja Dinas
7. Membina dan mengawasi pelaksanaan tugas sub bagian umum dan kepegawaian, serta sub bagian perencanaan dan keuangan
8. Melaporkan pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Dinas
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bertugas untuk :
    1. Menerima, mencatat, mengelola, mengatur, megirim dan menyimpan seluruh dokumen/surat masuk/surat keluar
    2. Menyiapkan lembaran desposisi yang disertakan bersama dokumen surat masuk bagi Kepala Dinas
    3. Melakukan penomoran surat keluar sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
    4. Meneruskan seluruh dokumen surat masuk dan keluar kepada pihak terkait
    5. Mengatur dan mengkoordinasikan urusan rumah tangga dinas meliputi ketertiban dan keamanan, pengadaan, pemeliharaan dan inventarisasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

perlengkapan/barang dinas, alat tulis kantor (ATK), penggunaan kendaraan dinas, dan lain-lain urusan rumah tangga dinas

6. Membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan administrasi kepegawaian dinas meliputi pengusulan pengangkatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pemindahan, cuti, pemberhentian dan pension, penyusunan daftar urut kepangkatan, besetting pegawai negeri sipil dan sunpah janji pegawai negeri sipil serta urusan kepegawaian lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
7. Mangatur dan menyediakan informasi dan dokumen kepegawaian yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas
8. Melaporkan pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Sekretaris Dinas
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

4. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan yaitu :
   1. Merencanakan dan menyusun rencana anggaran dan daftar pelaksanaan anggaran dinas
   2. Mengatur dan mengelola administrasi keuangan dinas
   3. Mengatur dan mengorganisasikan bendahara pengeluaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
   4. Menyiapkan administrasi perjalanan dinas

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Mengatur dan menyediakan informasi dan dokumen keuangan dan perencanaan yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas
6. Menyiapkan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dinas
7. Membantu Sekretaris dalam menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam rangka penyusunan rencana kerja dinas
8. Membantu Sekretaris menyusun Rencana Kerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas
9. Membantu Sekretaris dalam menyusun Rencana Strategis Dinas
10. Melaporkan pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Sekretaris Dinas
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan

5. Kepala Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas sebagai berikut :
   1. Mengkoordinasikan dan menyiapkan perumusan program dan pedoman pembinaan pendidikan dasar serta standar pelayanan minimal bidang pendidikan dasar
   2. Menyusun rencana pengembangan pendidikan dasar meliputi usul penetapan lokasi pembangunan dan gedung Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar. dan Sekolah Menengah Pertama. pengadaan dan pendistribusian sarana pendidikan dasar sesuai kondisi daerah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Mengatur, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kurikulum pendidikan dasar
4. Menyusun rencana strategis, rencana jangka pendek dan menengah dalam rangka pengembangan pendidikan dasar
5. Memberikan masukan kepada kepala dinas untuk sekolah yang akan diakreditasi
6. Mengkoordinasikan penyusunan rencana operasional pelaksanaan pendidikan dasar secara efektif
7. Mengatur ketenagaan yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dasar dan menyelenggarakan pembinaan pendidikan dasar
8. Menyelenggarakan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pendidikan dasar
9. Mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan tugas dengan satuan kerja, dinas dan instansi terkait
10. Membina dan mengawasi staf bawahannya
11. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

6. Kepala Seksi Pengembangan Pendidikan Dasar menjalankan tugas :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Menyiapkan bahan-bahan perumusan program dan pedoman pembinaan dan pengembangan pendidikan dasar
2. Membantu Kepala Bidang pendidikan Dasar menyusun rencana pembinaan dan pengembangan pendidikan dasar
3. Menyusun rencana operasional pengembangan pendidikan dasar
4. Meneliti permohonan izin pendirian sekolah swasta pada lingkup pendidikan dasar
5. Melakukan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pengembangan pendidikan dasar
6. Melakukan koordinasi dan konsultasi pelaksanaan tugas dengan satuan kerja terkait
7. Membina dan mengawasi staf bawahannya
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

UNIVERSITAS TERBUKA

7. Kepala Seksi Ketenagaan Pendidikan Dasar bertugas untuk :
    1. Menyusun rencana kegiatan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan dasar
    2. Membuat daftar analisa kebutuhan guru dan tenaga kependidikan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Menyiapkan bahan dan data usul penyebaran/pemerataan, penempatan, dan mutasi guru dan tenaga kependidikan
4. Menyusun instrumen pengadaan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan
5. Menyiapkan bahan dan data izin tugas belajar guru dan tenaga kependidikan
6. Menyusun rencana ketenagaan yang diperlukan dalam rangka menggerakkan pendidikan dasar
7. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi yang berwenang dalam rangka penempatan tenaga pada jenjang pendidikan dasar
8. Melakukan pemantauan, pengwasan dan pengendalian ketenagaan pendidikan dasar
9. Membina dan mengawasi staf bawahannya
10. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

8. Kepala Bidang Pendidikan Menengah yaitu :
   1. Mengkoordinasikan dan menyiapkan perumusan program dan pedoman pembinaan pendidikan menengah serta standar pelayanan minimal bidang pendidikan menengah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Merumuskan rencana pengembangan pendidikan menengah meliputi usul penetapan lokasi pembangunan dan gedung sekolah menengah, pengadaan dan pendistribusian sarana pendidikan menengah sesuai kondisi daerah
3. Mengatur, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kurikulum pendidikan menengah
4. Menyusun rencana strategis, rencana jangka pendek dan menengah dalam rangka pengembangan pendidikan menengah
5. Memberikan masukan kepada kepala dinas untuk sekolah yang akan diakreditasi
6. Menyiapkan rencana operasional pelaksanaan pendidikan menengah dan menyelenggarakan pembinaan pendidikan menengah
7. Mengatur ketenagaan yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan menengah secara efektif
8. Menyelenggarakan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pendidikan menengah
9. Mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan tugas dengan satuan kerja, dinas dan instansi terkait
10. Membina dan mengawasi staf bawahannya
11. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

9. Kepala Seksi Pengembangan Pendidikan Menengah bertugas untuk :
    1. Menyiapkan bahan-bahan perumusan program dan pedoman pembinaan dan pengembangan pendidikan menengah
    2. Membantu Kepala Bidang pendidikan menengah dalam menyusun rencana pengembangan pendidikan menengah
    3. Menyusun rencana operasional pengembangan pendidikan menengah
    4. Meneliti permohonan izin pendirian sekolah swasta pada lingkup pendidikan menengah
    5. Melakukan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pengembangan pendidikan menengah
    6. Melakukan koordinasi dan konsultasi pelaksanaan tugas dengan satuan kerja terkait
    7. Membina dan mengawasi staf bawahannya
    8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang
    9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

10. Kepala Seksi Ketenagaan Pendidikan Menengah tugas yaitu :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Menyusun rencana kegiatan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan lainnya pada SMA/SMK atau yang sederajat
2. Membuat daftar analisa kebutuhan guru dan tenaga kependidikan
3. Menyiapkan bahan dan data usul penyebaran/pemerataan, penempatan, dan mutasi guru dan tenaga kependidikan
4. Menyusun instrumen pengadaan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan
5. Menyiapkan bahan dan data izin tugas belajar guru dan tenaga kependidikan
6. Menyusun rencana ketenagaan yang diperlukan dalam rangka menggerakkan pendidikan menengah
7. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi yang berwenang dalam rangka penempatan tenaga pada pendidikan menengah
8. Melakukan pemantauan dan pengendalian ketenagaan pendidikan menengah
9. Membina dan mengawasi staf bawahannya
10. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11. Kepala Bidang Pendidikan Luar Sekolah mempunyai tugas yaitu :

1. Mengkoordinasikan dan menyiapkan perumusan program dan pedoman pembinaan pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga serta standar pelayanan minimal bidang pendidikan luar sekolah
2. Merumuskan rencana pengembangan pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga sesuai kondisi daerah
3. Mengatur, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kurikulum pendidikan luar sekolah
4. Menyusun rencana kerja dan pedoman Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)
5. Menyusun rencana kebutuhan dan pengadaan tenaga teknis serta sarana pembinaan dan pengembangan pendidikan luar sekolah dan generasi muda
6. Menyiapkan dan merumuskan rekomendasi usul pemberian bantuan kepada organisasi yang menyelenggarakan kegiatan pembinaan dan pengembangan generasi muda serta izin tugas belajar tenaga teknis
7. Menyusun instrument pemantauan pelaksanaan kegiatan pendidikan luar sekolah dan kepemudaan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
8. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pemantauan kegiatan, penilaian terhadap pendidikan luar sekolah dan kepemudaan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

9. Mengatur dan menyelenggarakan pembinaan Pemuda dan Olahraga
10. Mengatur ketenagaan yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga secara efektif
11. Menyelenggarakan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
12. Mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan tugas dengan satuan kerja, dinas dan instansi terkait
13. Membina dan mengawasi staf bawahannya
14. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas
15. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

UNIVERSITAS TERBUKA

12. Kepala Seksi Pendidikan Luar Sekolah bertugas untuk :
    1. Membantu kepala bidang mengkoordinasikan dan menyiapkan perumusan program dan pedoman pembinaan pendidikan luar sekolah serta standar pelayanan minimal bidang pendidikan Luar Sekolah
    2. Merumuskan rencana pengembangan pendidikan luar sekolah sesuai kondisi daerah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Membantu kepala bidang mangatur, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan luar sekolah
4. Melaksanakan pengawasan, monitoring, pencatatan dan pemeriksaan keabsahan STTB pendidikan luar sekolah
5. Mengumpulkan bahan penyusunan rencana kerja dan pedoman Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)
6. Membantu kepala bidang menyusun rencana kebutuhan dan pengadaan tenaga teknis serta sarana pembinaan dan pengembangan pendidikan luar sekolah
7. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pemantuan kegiatan, penilaian terhadap pendidikan luar sekolah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
8. Membina dan mengawasi staf bawahannya
9. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku

13. Kepala Seksi Pemuda dan Olahraga tugas yaitu :

1. Membantu kepala bidang mengkoordinasikan dan menyiapkan perumusan program dan pedoman pembinaan pemuda dan olahraga

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pemuda dan olahraga sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
3. Mengatur dan menyelenggarakan pembinaan Pemuda dan Olahraga
4. Mengatur ketenagaan yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan pemuda dan olahraga secara efektif
5. Menyelenggarakan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program pemuda dan olahraga
6. Mengkoordinasikan kelancaran pelaksanaan tugas dengan satuan kerja, dinas dan instansi terkait
7. Membina dan mengawasi staf bawahannya
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala maupun sewaktu-waktu kepada Kepala Bidang.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 9. **BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN LINMAS**
Jalan Gajah Mada No. 1 Tlp/Fax (0916) 22364

SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 070/196/2012

Berdasarkan Surat Universitas Terbuka (PPs-UT Nomor: 15447/UN31.4/AK/2012, Tanggal 19 September 2012 perihal tentang Izin Penelitian, maka pada prinsipnya kami tidak berkeberatan untuk memberikan Izin

Nama	:	**JOHN RICHARD RAHAKBAU**
N I M	:	017094951
Program Studi	:	Magister Manajeman Universitas Terbuka (MM-UT)
Untuk mengadakan kegiatan	:	***Penelitian***
Judul	:	**" Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Hubungan antar Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual "**
Lokasi	:	**DIKPORA KOTA TUAL**
Waktu	:	2 (Dua)Bulan/ Hingga Selesai)

Sehubungan dengan maksud tersebut diatas maka dalam pelaksanaannya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Melaporkan kepada Instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk.
b. Mentaati semua ketentuan/peraturan yang berlaku.
c. Surat Izin ini hanya berlaku bagi kegiatan Penelitian.
d. Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari lokasi Penelitian.
e. Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.
f. Memperhatikan dan mentaati budaya dan adat istiadat setempat.
g. Menyampaikan 1 (satu) rekaman/copy hasil Penelitian dimaksud kepada Pemerintah Kota Tual, melalui Badan Kesbangpol dan Linmas Kota Tual pada saat mengambil surat keterangan selesai melaksanakan Penelitian.
h. Surat Izin ini berlaku tanggal 05 Oktober s/d 05 Desember 2012/hingga selesai.

Dianjurkan kepada Pihak/Instansi terkait agar dapat memfasilitasi dan membantu memberikan data serta informasi yang terkait dengan kegiatan penelitian dimaksud.
Demikian Surat Izin ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Tual
Pada tanggal : 05 Oktober 2012

a.n. WALIKOTA TUAL
KEPALA BADAN
KESATUAN BANGSA POLITIK DAN LINMAS,

PEMERINTAH KOTA TUAL BADAN KESBANGPOL

DRS. ZAWAWI ASYATHRI
PEMBINA Tk. I
NIP : 19500729 198101 1 013

Tembusan: *disampaikan kepada Yth.*
1. Walikota Tual di Tual (sebagai laporan)
2. Wakil Walikota Tual di Tual (sebagai laporan)
3. Inspektur Kota Tual di Tual
4. Kepala Dinas DIKPORA Kota Tual di Tual
5. DIREKTUR PPs-UT di Tangerang Selatan
6. Camat Dullah Selatan di Wearhir

UNIVERSITAS TERBUKA
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 10. Keterangan Selesai Penelitian

PEMERINTAH KOTA TUAL
BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK DAN LINMAS
Jalan Gajah Mada No. 1 Tlp/Fax (0916) 22364

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR : 070/014/SKSP/2012.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Tual dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	**JOHN RICHARD RAHAKBAU**
N I M	:	017094951
Program Studi	:	Megister Manajemen Universitas Terbuka (MM-UT)
Judul Penelitian/Skripsi	:	***" PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA TUAL***
Lokasi Penelitian	:	Dikpora Kota Tual

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual, sesuai dengan waktu pelaksanaan dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Tual
Pada Tanggal 7 Desember 2012

a.n. WALIKOTA TUAL
KEPALA BADAN
KESATUAN BANGSA POLITIK DAN LINMAS

PEMERINTAH KOTA TUAL BADAN KESBANGPOL

Drs. ZAWAWI ASYATHRI
Pembina Tk. I
NIP : 19590729 198103 1 013

Tembusan *disampaikan kepada Yth:*

1. *Direktur PPs-UT di Tangerang Selatan*
2. *Yang Bersangkutan Untuk Diketahui*
3. *Arsip*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 11.

BIODATA PENULIS

Nama/NIM	:	John Richard Rahakbauw/017094951
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Ohoidertawun, 25 Juni 1968
Jenis Kelamin	:	Laki – Laki
Agama	:	Kristen Protestan
Anggota Keluarga	:	1 isteri dan 2 anak
Alamat Rumah dan Telp	:	Jln. Dr. J. Leimena Un - Tual
No. Hp	:	085243337240
Alamat E-mail	:	johnrahakbauw@ymail.com
Pengalaman Pendidikan	:	1. SD Kristen Ohoidertawun lulus tahun 1981 2. SMP Negeri 3 Tual lulus tahun 1984 3. SPG Negeri Tual lulus tahun 1987 4. S1 FKIP Universitas Pattimura Ambon lulus tahun 1993
Pengalaman Pekerjaan	:	Awal karier dimulai pada : 1. Tahun 1994 diangkat sebagai guru pada SMA Negeri 1 Teon Nila Serua, Kabupaten Maluku Tengah. 2. Tahun 2007 menjabat sebagai Kepala SMP Negeri 6 Amahai, Kabupaten Maluku Tengah. 3. Tahun 2009 menjabat sebagai Kepala Bidang Kebudayaan pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Tahun 2009 – sekarang menjabat sebagai Sekretaris Dinas pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Tual.

Tual, Agustus 2013

Peneliti

John Richard Rahakbauw

UNIVERSITAS TERBUKA