

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMENUHAN
KEBUTUHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SIMALUNGUN**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen

Disusun Oleh :

JONSON SIMATUPANG

NIM: 081264028

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2013

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

14/41349.pdf

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun” 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.

Medan, 17 Juni 2013

Yang menyatakan



Jonson Simatupang

NIM: 018264028

ABSTRACT**The Influence of Compensation and Need Fulfillment on the Job Satisfaction of the Employee Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun****Jonson Simatupang**jon.tupang@gmail.com**Keywords:** Compensation, Need Fulfillment, Job satisfaction

The objective of this study is to determine how the influence of compensation and need fulfillment on the job satisfaction of the employee Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. The job satisfaction as personnel in working high influence their attitude in conducting a job. The compensation and need fulfillment are the factors that influence for employee the job satisfaction working in a institute/company. The research use the descriptive analysis and quantitative analysis methods, in that is multiple linear regression. The number at 35 people total sample in this research was equally to the total population of personnel Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. The data have been collected by questionnaire, interview and observation. The variables are measured by using likert scale. The questionnaire was been tested previously by validity and reliability tests.

Is used to know the simultaneously influence of compensation and need fulfillment to the job satisfaction the personnel of Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun a multiple linear regression analysis with SPSS application program mainly in processing the data. The multiple regression analysis technique is applied to test the hypothesis. F-test is used in testing simulatenous tests, the t-test is partially with the reliability rate of 95% $\alpha = 0.05$. The results of descriptive analysis show that, compensation and need fulfillment simultaneously and partially influencing positively and significantly on the job satisfaction of the employee Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun

ABSTRAK**Pengaruh Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun****Jonson Simatupang**jon.tupang@gmail.com**Kata Kunci:** kompensasi, pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Kepuasan pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompensasi dan pemenuhan kebutuhan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja dalam satu instansi/perusahaan. Metoda analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sebanyak 35 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Variabel yang diukur menggunakan skala Likret. Kuesioner diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS untuk pengolahan data. Teknik analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis, uji F untuk uji secara simultan, uji t untuk parsial dengan tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0.05$. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

**LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MANAJEMEN (TAPM)**

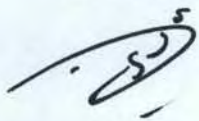
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun

Nama : Jonson Simatupang

NIM : 018264028

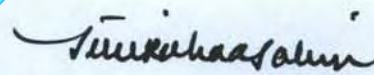
Program Studi : Magister Manajemen

Pembimbing I



Dr. Yeni Absah, M.Si.

Pembimbing II



Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M.Sc.

Mengetahui

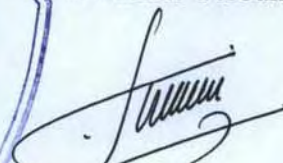
Ketua Bidang Ilmu
Ekonomi dan Manajemen
Pada Program Pascasarjana



Maya Maria, SE, MM



Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



Sueiati, M.Sc., Ph.D.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Jonson Simatupang
 NIM : 018264028
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMENUHAN
 KEBUTUHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
 BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SIMALUNGUN

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tesis Program Studi Magister
 Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 7 Juli 2015
 Waktu : 08.00 s.d 10.00 WIB
 Dan telah dinyatakan : **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli

Dr. Pheni Chalid, MA

Pembimbing I

Dr. Yeni Absah, M.Si

Pembimbing II

Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M.Sc



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai dengan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Kepala UPBJJ - UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana
4. Dr. Yeni Absah, M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Sitti Agoes Salim, M.Sc; selaku Pembimbing II yang telah banyak membimbing dan memberikan arahan kepada peneliti dalam penyusunan TAPM ini
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Program Magister Manajemen Pascasarjana UPBJJ - Universitas Terbuka Medan
6. Alm. Ayahanda Paian Simatupang dan Ibunda Basaria Siagian beserta keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan moral, dan iringan doa dalam ketulusannya
7. Istri tercinta Herliana Haro, SPd yang telah memberikan dukungan material, moral, iringan doa dan perkataan tulusnya

8. Ananda Yohana Elisabeth Simatupang dan Budi Christian P. Simatupang yang menjadikan inspirasi untuk penyelesaian tulisan ini
9. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, 17 Juni 2013

Penulis

Jonson Simatupang

NIM. 018264028

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
ABSTRAC.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori	16
1. Kepuasan Kerja.....	16
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	18
b. Faktor-fattor Yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	21

2. Kompensasi.....	26
a. Faktor –faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	28
b. Jenis-jenis Kompensasi.....	31
c. Tujuan Kompensasi.....	33
3. Pemenuhan Kebutuhan.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir	41
D. Hipotesa Penelitian	43
E. Defenisi Operasional	43
F. Skala Pengukuran Variabel.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Instrumen Penelitian	47
D. Prosedur Pengumpulan Data	48
E. Metode Analisis Data	49
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Responden	54
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	57
C. Hasil Analisis	62
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Analisis Inferesia.....	84
D. Implikasi Manajerial	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Hierarki Kebutuhan Maslow.....	36
Gambar 2.2 Skema Hubungan Antar Variabel.....	43

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai.....	10
Tabel 1.2 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Pegawai.....	11
Tabel 1.3 Rekapitulasi Tingkat Kecepatan pulang pegawai.....	12
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likret.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.6 Pengujian Validitas Kompensasi (1).....	58
Tabel 4.7 Pengujian Validitas Pemenuhan Kebutuhan (1).....	58
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (1).....	59
Tabel 4.9 Pengujian Validitas Kompensasi (2).....	60
Tabel 4.10 Pengujian Validitas Pemenuhan Kebutuhan (2).....	60
Tabel 4.11 Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (2).....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas (1).....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas (2).....	62
Tabel 4.14 Penilaian dari Seluruh Variabel Kedalam 2 Kategori	63
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kebutuhan	67

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.18 Hasil Analisa Regresi	85
Tabel 4.19 Hasil uji t	89
Tabel 4.20 Tabel Anaova	90
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi	91

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Uji Validitas dan Reliabilitas.....	105
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	117
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	110
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	113
Lampiran 6 Hasil Regresi Linier	115

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi/perusahaan memegang peranan yang sangat penting, sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil maksimal. Instansi dan pegawai merupakan dua hal saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi instansi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan instansi.

Sikap dan pandangan itu didasari kesadaran bahwa SDM dilingkungannya yang akan “mewarnai “ dan memberikan bentuk, bahkan yang menentukan jatuh atau banggunya sebuah instansi. Kompleksitas Manajemen SDM akan semakin meningkat

dalam menghadapi perkembangan lingkungan atau iklim bisnis global, dengan dominasi penyebaran informasi yang sangat cepat dan perkembangan teknologi yang pesat (Husnan 2004).

Sementara itu di dunia saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim pelayanan kepada masyarakat yang cepat dan diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan masyarakat. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut ketrampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Kedua, meningkatkan persaingan antara instansi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif (Handoko 2002).

Untuk menghadapi tantangan utama itu, maka instansi perlu untuk menuntut hasil yang lebih baik dari setiap pegawai, dimana hasil ini akan tercapai apabila setiap pegawai memiliki kepuasan dari pekerjaannya. Suatu organisasi akan berjalan lancar apabila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Betapapun sempurna rencana, organisasi, dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya yang dapat dicapai (Handoko 2002).

Untuk itulah, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu

organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut Hasibuan (2011), penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dapat membangun sampai pelaksanaan operasionalnya sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin ketat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali performance karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan. Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan

produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dan memuaskan.

Kompensasi dan pemenuhan kebutuhan diperlukan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai, diantaranya dengan menyediakan kompensasi serta memenuhi kebutuhan pegawai yang memadai. Salah satu jenis kebutuhan manusia adalah seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Menurut Maslow, nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur kebutuhan-kebutuhan manusia dengan menempatkan kebutuhan fisik (*psychological needs*) diletakkan paling atas dalam susunan hierarki. Artinya bahwa pada saat ini kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, *papan*. Dalam memenuhi kebutuhannya anggota organisasi/karyawan berperilaku dan bekerja untuk mendapatkan kompensasi atau gaji. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah

penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah pengawasan, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji.

Dari semua harta kekayaan yang dimiliki instansi, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang mengalami peningkatan nilai, sedangkan harta yang lain mengalami *depresi* dan penyusutan nilai. Sumberdaya manusia merupakan sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktifitas instansi. Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produksi, karena alat produksi dan teknologi yang pada hakekatnya merupakan kunci dalam peningkatan produktivitas.

Sumber daya manusia merupakan perwujudan dari kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pegawai merupakan penggerak dari kegiatan instansi, maka kepuasan kerja mereka menjadi hal yang paling penting bagi instansi. Membicarakan mengenai kepuasan kerja pegawai, kita juga pasti akan membicarakan hal apa yang menjadi penentu kepuasan tersebut sehingga memberikan hasil yang tinggi atau rendah bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, tergantung bagaimana

seseorang individu mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti.

Salah satu tugas manajemen personalia/sumber daya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Menurut Luthan (2005), kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Terkait dengan kepuasan kerja, ada tiga dimensi penting yang perlu diperhatikan. **Pertama**, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. **Kedua**, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan. **Ketiga**, kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan.

Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, memberikan wewenang kepada Badan Pusat Statistik (BPS) untuk menyelenggarakan kegiatan statistik dengan cara sensus, survey, kompilasi produk administrasi, dan cara lain, serta mengumumkan hasilnya secara berkala atau sewaktu-waktu dan terbuka kepada masyarakat baik instansi pemerintah, lembaga swasta, lembaga swadaya masyarakat ataupun perorangan. Visi BPS Kabupaten Simalungun "*Pelopor data statistik terpercaya untuk semua*". Pengejawatan visi BPS Kabupaten Simalungun tersebut dilakukan dengan melaksanakan pembangunan perstatistikan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Simalungun merupakan bagian dari Badan Pusat Statistik yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban tugas dari pemerintah untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir dalam rangka mewujudkan terciptanya Sistem Statistik Nasional yang handal, efektif dan efisien guna mendukung pembangunan nasional. Dalam menyajikan statistik dasar, BPS Kabupaten Simalungun menyelenggarakan sensus, survey, kompilasi produk administrasi dan cara lain sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang dilakukan secara berkala, terus menerus atau sewaktu-waktu yang periode pelaksanaannya ditetapkan oleh Kepala BPS RI dengan memperhatikan kebutuhan data baik dari pemerintah maupun masyarakat. Dengan adanya perkembangan kebutuhan data statistik maka semakin berkembang pula tugas-tugas Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik mempunyai jaringan cukup luas, mulai dari pusat sampai ke provinsi, kabupaten dan kecamatan. Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun mempunyai perangkat sampai tingkat kecamatan yang tersebar

di 31 kecamatan. Dalam upaya untuk menyesuaikan diri dan antisipasi terhadap perubahan lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal, BPS berupaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi. Melalui program *Statistical Capacity Building (STATCAP) – Change and Reform for the Development of Statistics (CERDAS)*, BPS berupaya melakukan perbaikan-perbaikan baik dari aspek teknis maupun manajemen. Tujuannya adalah untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang berintegritas, mempunyai produktivitas yang tinggi dan bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan yang prima kepada publik. Reformasi birokrasi di BPS dilakukan dengan membangun pilar-pilar pendukung yang meliputi kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), sumber daya manusia aparatur, dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi. Reformasi birokrasi adalah perubahan pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) dari penguasa menjadi pelayan, dari wewenang menjadi peranan, dari jabatan menjadi amanah, dari ego sektoral menjadi ego nasional, dan dari *output* menjadi *outcome*. Reformasi birokrasi merupakan proses panjang yang harus dilaksanakan secara konsisten. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien dengan melalui proses pembaruan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan.

Untuk menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, artinya lengkap, akurat, relevan, konsisten, mutakhir, dan berkesinambungan

bagi pengguna data. Data dan informasi statistik yang berkualitas sangat diperlukan karena merupakan rujukan bagi semua pihak dalam memformulasikan kebijakan, melakukan pemantauan dan mengevaluasi berbagai program agar sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam, berkualitas serta tepat waktu merupakan tuntutan masyarakat. Hal ini merupakan tantangan bagi BPS untuk selalu meningkatkan mutu penyediaan data dan informasi statistik sekaligus pelayanannya. Oleh karena itu, keberadaan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama yang harus ditempuh oleh Badan Pusat Statistik. Sumber daya manusia yang ada pada BPS Kabupaten Simalungun dapat bekerja produktif atau tidak, diantaranya tergantung pada pemenuhan kebutuhan apakah sudah terpenuhi dan pemberian kompensasi yang memadai sehingga kinerja bisa maksimal.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun adalah masih terdapat pegawai yang kurang puas bekerja karena pemenuhan kebutuhan sandang, perumahan, dan jaminan kesehatan tidak terpenuhi hal ini akan berakibat terjadinya penurunan produktivitas, demikian juga dengan kompensasi yang diterima pegawai yang merasa tidak sesuai dengan yang diharapkan. Ketidakpuasan para pegawai oleh karena pemenuhan kebutuhan kurang terpenuhi dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan akan mengakibatkan pegawai melakukan kegiatan diluar kantor pada jam kerja dengan alasan finansial., demikian juga dengan penataan SDM sebagai pelaku utama tidak sesuai dengan perubahan dan reformasi birokrasi seperti penyempurnaan sistem rotasi dan mutasi,

pembangunan sistem perencanaan/jalur karir, peningkatan kualitas SDM, manajemen kerja, pembangunan analisis jabatan dan peningkatan jabatan masih belum berjalan dengan baik, hal tersebut akan menimbulkan dampak yang kurang baik, masih ada pegawai yang mempunyai keluhan yang cenderung negatif, produktivitas kerja menurun, disiplin menurun terbukti dari tingkat kehadiran, ketepatan masuk dan pulang kerja masih rendah.

Tabel 1.1. Rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai bulan Januari s/d Desember 2012 (22 hari kerja)

No	Bulan	Jlh Pegawai	Keterangan Ketidak Hadiran			Jumlah	Tingkat ketidak hadiran (%)
			S	I	TK		
1	Januari	36	-	19	-	19	2.4
2	Pebruari	36	3	2	1	6	0.8
3	Maret	36	2	3	2	7	0.9
4	April	36	-	2	1	3	0.4
5	Mei	36	-	4	2	6	0.8
6	Juni	36	-	4	1	5	0.6
7	Juli	36	-	-	-	0	0.0
8	Agustus	36	-	2	1	3	0.4
9	September	36	7	2	-	9	1.1
10	Oktober	36	1	4	1	6	0.8
11	November	37	-	3	1	4	0.5
12	Desember	37	-	2	3	5	0.6
Total (Rata-Rata)		434	13	47	13	73	0.8
Keterangan : I = Izin S = Sakit TK = Tanpa Keterangan							

Sumber: Daftar Absensi BPS Kabupaten Simalungun 2012, data diolah.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase ketidak hadiran Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun pada tahun 2012 dengan 22 hari kerja relatif kecil yaitu dengan persentase 0,8%. Tingkat ketidak hadiran dengan alasan izin lebih banyak dari pada alasan sakit dan tanpa keterangan.

Walaupun tingkat ketidakhadiran relatif rendah belum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun tinggi, berdasarkan pengamatan peneliti masih ada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun datang ketempat kerja dan kecepatan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di BPS Kabupaten Simalungun.

Tabel 1.2. Rekapitulasi tingkat keterlambatan pegawai bulan Januari s/d Desember 2012 (22 hari kerja)

No	Bulan	Jlh Pegawai	Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan (%)
1	Januari	36	33	4.2
2	Pebruari	36	41	5.2
3	Maret	36	38	4.8
4	April	36	32	4.0
5	Mei	36	37	4.7
6	Juni	36	28	3.5
7	Juli	36	-	0.0
8	Agustus	36	32	4.0
9	September	36	30	3.8
10	Oktober	36	19	2.4
11	November	37	9	1.1
12	Desember	37	9	1.1
Jumlah (Rata-Rata)		434	308	3.2

Sumber: Daftar Absensi BPS Kabupaten Simalungun 2012, data diolah

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun pada tahun 2012 dengan 22 hari kerja lebih tinggi dari tingkat ketidakhadiran yaitu 3,2%.

Tabel 1.3. Rekapitulasi tingkat kecepatan pulang pegawai bulan Januari s/d Desember 2012 (22 hari kerja)

No	Bulan	Jlh Pegawai	Kecepatan Pulang	Tingkat Kecepatan Pulang (%)
1	Januari	36	29	3.7
2	Pebruari	36	14	1.8
3	Maret	36	20	2.5
4	April	36	18	2.3
5	Mei	36	21	2.7
6	Juni	36	18	2.3
7	Juli	36	-	0.0
8	Agustus	36	6	0.8
9	September	36	17	2.1
10	Oktober	36	12	1.5
11	November	37	12	1.5
12	Desember	37	4	0.5
		434	171	1.8

Sumber: Daftar Absensi BPS Kabupaten Simalungun 2012, data diolah

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa persentase kecepatan pulang pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun pada tahun 2012 dengan 22 hari kerja lebih tinggi dari tingkat ketidakhadiran dan lebih rendah dari tingkat keterlambatan yaitu dengan persentase 1,8%.

Jika dilihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 masih ada pegawai yang datang terlambat ketempat kerja yakni diatas jam kerja yang ditentukan yaitu pukul 7.30 WIB, dan pulang dari tempat kerja sebelum waktu yang ditentukan yaitu pukul 16.00WIB. Kondisi ini tidak baik, karena keterlambatan dan kecepatan pulang akan menghambat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robins dan Judge (2008) ketidakpuasan dalam bekerja yang ditunjukkan pegawai dengan keterlambatan datang dan kecepatan pulang ketempat kerja lebih bersifat pasif dan destruktif. Sehingga atasan

kurang menyadari bahwa keterlambatan dan kecepatan pulang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja bawahan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
2. Sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
3. Sejauh mana pengaruh pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menjadi pedoman untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti penelitian ini adalah sarana aplikasi untuk mempraktekkan teori-teori yang sudah diperoleh selama mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Dengan melaksanakan penelitian ini juga diharapkan akan dapat lebih memberi wawasan yang lebih luas kepada penulis mengenai kompensasi, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja.
2. Bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan bahan untuk Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun untuk menyusun rencana kerja dan strategi untuk menentukan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan

kompensasi, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja yang dianalisis dalam penelitian ini.

3. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Blum (As'ad, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Luthans (2005) dalam bukunya *Organizational Behaviour* mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari

prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja (*job satisfactions*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Dan kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut memberikan sesuatu yang penting untuk dirinya dalam bekerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam 4 (empat) cara, yaitu :

1. Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru untuk mengundurkan diri.

2. Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan bentuk beberapa aktivitas serikat kerja.

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”

4. Pengabaian (*neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

a. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1992) dalam As'ad (1995) ada tiga teori tentang kepuasan kerja.

1). Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Teori ini adalah untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif, begitu juga sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibuat standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar. Dengan kata lain kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai (As'ad, 1995).

2). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponem utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, adil dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai pada karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan jumlah tugas . Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang

diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Dan bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan dan bisa juga tidak.

3). Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang pertama dinamakan *dissatisfier* atau ketidakpuasan dan yang lain dinamakan *satisfier* atau kepuasan. *Satisfier* (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissastifier (hygine factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain : gaji/upah, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena

faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Rivai, 2009)

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, pengaruh utama dapat diringkas dalam lima dimensi sebagai berikut:

1). Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya, penelitian yang berhubungan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif terpenuhi, maka cenderung menjadi puas. Pekerjaan yang sedikit variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis (Yuli, 2005).

2). Gaji

Upah/gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sunarto (2004) mengatakan bahwa kunci yang menautkan gaji/upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.

3). Pengawasan (supervisi)

Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi terhadap rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

4). Kesempatan Promosi

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status social yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka (Sunarto, 2004).

5). Rekan Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang terjadi (Luthans, 2006).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

(a) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

(b) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

(c) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

(d) *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

(e) *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :

(a) Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

(b) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa system pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

- (c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

- (d) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan control atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Penelitian yang terkait dengan variabel kepuasan kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Timmreck (2001), yang berjudul “*Managing, Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment.*” Penelitian ini menyimpulkan terdapat dua aspek dalam pekerjaan yang masing-masing memberikan kontribusi bagi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek yang pertama adalah pekerjaan itu sendiri, terkadang pekerjaan yang dilakukan sangat membosankan, membuat jenuh dan dapat membuat pekerja menjadi stress, ada juga pekerjaan yang sangat sulit dan menuntut kekuatan fisik yang kemungkinan akan memicu ketidakpuasan dalam bekerja. Sementara aspek yang kedua adalah hubungan antara individu yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas adalah sama-sama meneliti tentang hubungan kerja dan

kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan teknik analisis yang digunakan.

2. Kompensasi

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*

Menurut Handoko (2004), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sementara itu Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi/imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun non moneter.

Menurut Dessler (1997) dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012), kompensasi merupakan segala bentuk pengajian atau imbalan yang mengalir

kepada karyawan. Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; dan (c) imbalan nonfinansial, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Menurut Hasibuan (2011), “Kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Dengan adanya semangat kerja maka hasil yang diharapkan pada perusahaan semakin memuaskan dan pada karyawan juga akan lebih giat bekerja agar memperoleh hasil yang baik dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2011) menyatakan “*a compensation is anything that constitutes or regarded as an equivalent or recompense*”, kompensasi merupakan segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Sementara menurut Flippo dalam Hasibuan (2011) menyatakan “*wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personel for their contribution to organizational objectives*”, upah didefinisikan sebagai balas jasa yang

adail dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2011), yaitu :

- a. Asas adil, artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.
- b. Azas layak dan wajar, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang normatif dan ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1). Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan kerja, maka kompensasi relatif semakin besar.

2). Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3). Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4). Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besa. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5). Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6). Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah rendah maka tingkat kompensasi semakin kecil.

7). Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan menerima kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

8). Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9). Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10). Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/kompensasi akan menjadi besar karena

membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, keselamatan) kecil, tingkat upah/kompensasi relatif rendah.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik antara lain pujian yang diharapkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kenirja. Efek psikologis dan social antara lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis intrinsic. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter.

Cascio (1995) dalam Retnowati dan Widia (2012) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Sementara itu Mathis dan Jackson (2002) dalam Retnowati dan Widia (2012) membagi jenis-jenis kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung/*direct compensation* dan kompensasi tidak langsung/*indirect compensation*. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok atau upah dan gaji variabel seperti bonus, insentif, dan program kepemilikan saham oleh karyawan/*employee stock ownership plan*. Sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan-tunjangan seperti program

pensiun, program rekreasi, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, keamanan kerja, cuti kerja dan sebagainya.

1). Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok terdiri atas gaji dan upah, sedangkan gaji variabel meliputi insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari waktu ke waktu tanpa memandang jumlah jam kerja. Gaji biasanya diberikan setiap bulan kepada karyawan secara konsisten. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai dalam Subekhi dan Mohammad Jaubar, 2012). Sedangkan upah adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan atas jam kerja mereka. Upah dapat diberikan secara harian berdasarkan jumlah jam kerja karyawan. Gaji variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Gaji variabel ini dulu dikenal dengan insentif, sehingga ada insentif individu, insentif kelompok, dan insentif organisasi.

2). Kompensasi Tidak Langsung

Tujuan kompensasi tidak langsung/indirect compensation antara lain untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Kompensasi tidak langsung biasanya berbentuk tunjangan-tunjangan. Tunjangan antara lain bertujuan untuk menarik calon

karyawan agar bergabung ke dalam organisasi dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi. Tujuan pemberian tunjangan juga untuk memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, melindungi karyawan dan ketergantungan mereka dari risiko keuangan yang berhubungan dengan sakit cacat dan pengangguran. Jenis-jenis tunjangan antara lain tunjangan keamanan, tunjangan pensiun, jaminan sosial, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, waktu tidak bekerja, sosial dan rekreasi, serta tunjangan finansial/asuransi lainnya (Mathis, Jackson, 2002).

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003) tujuan kompensasi:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn off* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Pemenuhan Kebutuhan

Manusia melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh adanya faktor penggerak dalam dirinya atau karena ada motif tertentu. Menurut Robbins (2003), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Ada beberapa orang penemu teori yang membahas jenis-jenis kebutuhan manusia antara lain Abraham Maslow - lima tingkat kebutuhan, Alderfer - tiga tingkat hirarki (ERG), Herzberg - dua faktor, dan Mc Clelland - tiga kebutuhan. (Gibson:2000)

Abraham Maslow dalam Gibson (2000) mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b. Kesamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), social dan cinta. Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d. Harga diri (*esteems*). Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

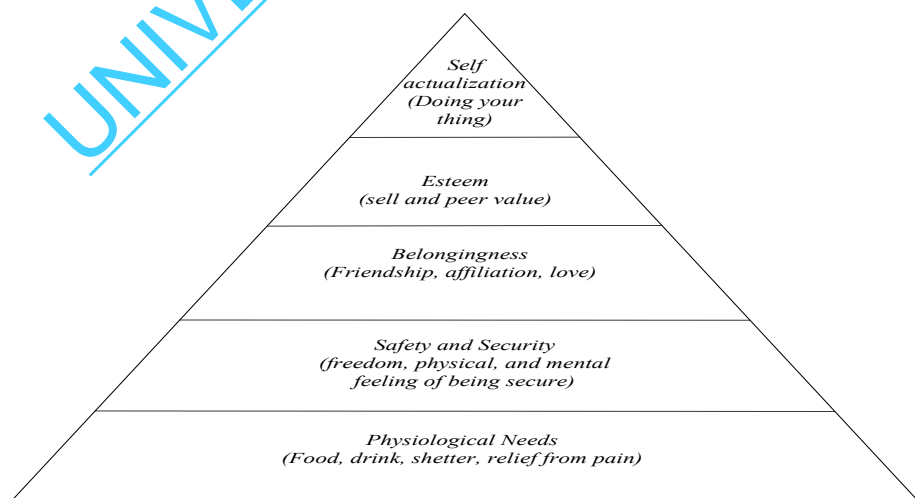
Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan.

- a. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi. Perusahaan seperti Household International dan Prudential Insurance berusaha mencegah masalah semacam itu

dengan menawarkan *cafeteria-style benefit plan*. Dengan mengizinkan karyawan memilih dan mengubah tunjangan selama beberapa waktu, perusahaan ini memungkinkan karyawannya untuk terus memenuhi kebutuhan mereka yang berubah.

- b. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stress. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpuaskan akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kinerja yang tidak diinginkan.
- c. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan, sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya.

Hierarki kebutuhan Maslow dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan dalam diagram piramida dibawah ini.



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Hubungannya dengan Pekerjaan.

Menurut Mulder (2007), teori ERG sangat mirip dengan hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow, terutama di kategori tingkat tengah. Alderfer menunjukkan hasil dengan mengurangi kebutuhan utama dimana manusia berusaha keras untuk memperolehnya dan memberikan elemen-elemen dasar dalam motivasi. Ia juga menemukan bahwa orang mengekspresikan kebutuhan mereka dalam berbagai tujuan yang kompleks yang mengandung campuran dari kebutuhan dasar. Menurut Alderfer (1969), huruf ERG mengacu pada tiga tingkat kebutuhan: *Existence*, “*Existence needs* atau kebutuhan keberadaan yang didalamnya termasuk semua bentuk dari keinginan materiil dan fisiologis”. *Relatedness*, “*Relatedness needs* atau kebutuhan hubungan yang di dalamnya termasuk semua kebutuhan yang menyangkut hubungan yang berarti dengan orang lain. *Growth*, “*Growth needs* atau kebutuhan untuk bertumbuh yang di dalamnya termasuk semua kebutuhan yang menyangkut kreativitas dan produktivitas pada dirinya dan lingkungannya. Robbins(1998) dan Toha (2004) menjelaskan teori ERG sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), adalah keinginan seseorang akan fisiologi dan materi yang merupakan suatu kebutuhan yang bisa menunjang hidup.
2. Kebutuhan berhubungan (*relatedness needs*), adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan social dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan tersebut didasarkan atas keinginan untuk memuaskan hubungan antar perseorangan.
3. Kebutuhan untuk berkembang (*growth needs*), adalah keinginan seseorang untuk pertumbuhan pribadi dan pembangunan diri dan suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsic untuk mengembangkan dirinya.

Herzberg dalam Hasibuan (2011) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu *maintenance factor* dan *motivation factor*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor pemeliharaan ini berhubungan dengan gaji atau upah, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi. Sedangkan faktor motivasi (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yakni perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

McClelland dalam Robins (2008) membagi kebutuhan menjadi tiga yaitu kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk membuat individu mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

B. Penelitian terdahulu

1. Sari (2009) yang meneliti pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variable iklim organisasi yang paling

mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal. Sedangkan hubungan kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja. Namun hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan kompensasi dan proses balas jasa yang baik terhadap karyawan akan lebih mendorong kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan menciptakan organisasi yang baik.

2. Ristri.O (2010) yang meneliti upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi. Hasil penelitian adalah pemenuhan kebutuhan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Polri Satreskrim kota X.. Akan tetapi pemenuhan kebutuhan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel pemenuhan kebutuhan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kompensasi terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
3. Setyaningsih (2006) yang meneliti analisis hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Amanah Ummah Leuwiliang Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, Namun, ada faktor-faktor lain seperti suasana dan situasi kerja, sarana dan

parasarana yang mendukung terselesaikannya pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Rahmat WH (2007) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Makmur Sejahtera Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah variabel upah dengan nilai regresi sebesar 0,0418 dibandingkan dengan variabel tunjangan dan penghargaan. Dari hasil pengujian secara simultan menggunakan uji - F menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari upah, tunjangan dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Panuju (2003) dalam jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya yang meneliti pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Freed, Douglas E (Oct 2003 : 116-136) dalam Journal of Applied Management and Entrepreneurship 8.4 yang meneliti material benefits, advancement, or fulfillment: a study into the cause and predictors on job satisfaction based on how people view their work menyatakan bahwa orang dengan orientasi pekerjaan sebagai jabatan memiliki kepuasan kerja lebih sedikit dari pada orang yang berorientasi pekerjaan sebagai karier, dan orang yang berorientasi pada pekerjaan sebagai karier memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari pada orang dengan orientasi sebuah kerja yang dicari.

7. Nawab, Bhatti (2011) dalam *International Journal of Business and Social Science* yang berjudul *Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: a study of educational sector of Pakistan* dengan penelitian tentang Pengaruh kompensasi karyawan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, suatu studi kasus sektor pendidikan di Pakistan, menyatakan bahwa apabila organisasi lebih baik maka kompensasi akan efektif dan apabila karyawan diberikan kompensasi yang baik akan menimbulkan komitmen yang berkelanjutan.
8. Ghazanfar, Chuanmin, Khan, Bashir (2011) dalam *International Journal of Business and Social Science* yang meneliti tentang studi kasus : hubungan antara kepuasan dan motivasi kerja, hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kompensasi dapat menjadi factor motivasi kerja, dan gaji yang fleksibel bukan pendorong utama dalam pekerjaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja.

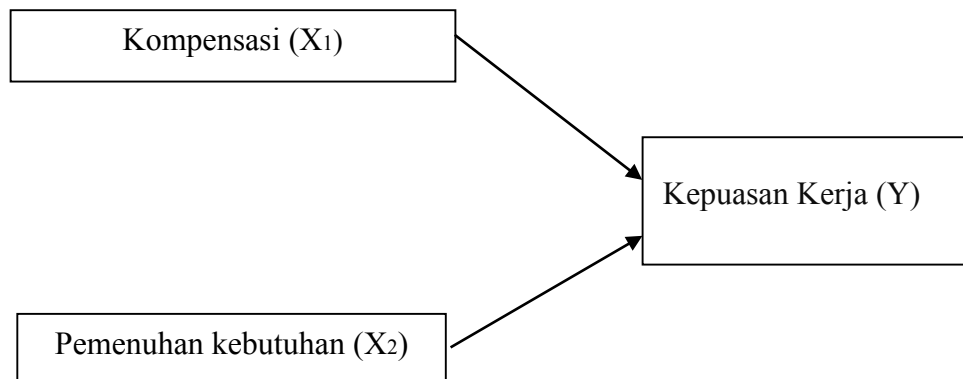
C. Kerangka Berpikir

Dari uraian teori-teori yang telah disampaikan di atas dan hasil penelitian yang relevan, dari hasil penelitian Rahmat WH (2007) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan variable kompensasi menggunakan gaji, tunjangan, pendapatan lain diluar gaji dan fasilitas. Sedangkan untuk variabel pemenuhan kebutuhan, dari hasil penelitian Ristri.O (2010) menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akan tetapi kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variable pemenuhan kebutuhan menggunakan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Wibowo (2012) terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (ketidaksesuaian), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen watak/genetic). Dari hasil penelitian dan teori tersebut dapat ditarik kerangka berpikir bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat apabila kompensasi dan pemenuhan kebutuhan yang diterima pegawai semakin baik. Sopiah (2008) menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan factor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah mengemukakan pendapat yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dengan variable pemenuhan kebutuhan menggunakan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat ditarik dugaan sementara bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja. Makin baik kompensasi dan pemenuhan kebutuhan yang diberikan semakin besar peluang mendapatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan berakibat kinerja pegawai semakin baik.

Pada Gambar 2.2 digambarkan skema hubungan antar variabel yang diteliti pada tesis ini, yaitu hubungan kompensasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.



Gambar 2.2 : Skema hubungan Antar Variabel Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada bahasan–bahasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian yang didukung dengan teori-teori dari pendapat para ahli, maka penulis dapat menetapkan bahwa penelitian ini dapat dirumuskan dalam hipotesa sebagai berikut :

1. Kompensasi dan pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
3. Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

E. Definisi Operasional

Data untuk kompensasi pegawai dan pemenuhan kebutuhan yang diperoleh merupakan data sekunder atau data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada.

Penilaian kepuasan kerja pegawai dilakukan melalui pengumpulan data primer, yaitu menghitung penilaian atas data isian kuisisioner dari pegawai-pegawai yang menjadi responden. Untuk menjawab hipotesis yang ditetapkan dalam penulisan tesis ini terlebih dahulu didefinisikan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. **Kompensasi (X1)** , yaitu variabel independent yang dapat memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja yang merupakan variabel dependent. Input diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Angka yang diperoleh merupakan pemberian nilai nominal 1-5 berdasarkan pengolahan data kerjasama pegawai pada 1 tahun terakhir.
2. **Pemenuhan kebutuhan (X2)**, yaitu variabel independen yang dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang merupakan variabel dependen, Angka yang diperoleh merupakan pemberian nilai nominal 1-5 berdasarkan pengolahan data perancangan kerja pada 1 tahun terakhir.
3. **Kepuasan Kerja (Y)**, yaitu variabel dependent atau variabel yang keberadaannya dapat tergantung atas variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengannya. Variabel ini direpresentasikan dengan nilai hasil kuisisioner dari para responden yang direkap oleh penulis sendiri.

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan sesuai dengan beban kerja 2. Tambahan penghasilan di luar gaji 3. Fungsi insentif jabatan fungsional
Pemenuhan kebutuhan	Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan merasa memiliki 4. Kebutuhan penghargaan (esteem) 5. Kebutuhan aktualisasi diri
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (Pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab) 2. Gaji (sesuai dengan beban kerja dan sebanding dengan pegawai lain) 3. Kesempatan promosi (kesempatan maju dalam organisasi) 4. Supervisi (Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku) 5. Rekan kerja (rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara social)

Sumber: Mathis dan Jackson (2002), John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2007), Luthan (2006)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan skala likret. Skala Likret adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variable dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun skor yang diberikan dapat dilihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likret

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2006)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian diarahkan juga untuk dapat menjelaskan dan menggambarkan karakteristik data seperti berapa rata-ratanya dan seberapa jauh data bervariasi. Selain itu, juga dibuat inferensi atau peramalan terhadap sekumpulan data yang berasal dari suatu sampel untuk dijadikan landasan untuk melakukan analisa dan interpretasi terhadap data yang ada

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dengan jumlah keseluruhan pegawai adalah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden atau disebut dengan penelitian sensus (Sugiyono, 2004).

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

:

1. Riset Lapangan atau *Field Research*, yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun guna mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan hubungan

kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam hal ini dilakukan dengan mengisi kuesioner oleh semua pegawai. Penulis merancang pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk diisi seluruh pegawai yang menjadi responden.

2. Riset Kepustakaan atau *Library Research* yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dengan mengambil beberapa referensi dan literature yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Teori-teori dari para ahli manajemen dan penelitian dikumpulkan untuk mendukung kerangka pemikiran dalam melakukan penelitian ini.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan tesis ini maka penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian, yaitu kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Prosedur atau Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Pengamatan/observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan yang tak kasat mata. Teknik ini dilakukan saat merumuskan latar belakang penelitian. Pengamatan yang dilakukan peneliti secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang diteliti.

2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan cara menyebarkan dan memberikan kuesioner yang berisikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan responden memberikan jawaban atas pernyataan dalam daftar tersebut.

E. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat penulis akan mengolah data yang berkaitan dengan kompensasi, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dengan metode analisis statistik yaitu teknik analisis regresi linier berganda serta uji F dan t, hal ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun seperti yang telah ditetapkan dalam perumusan masalah, maka penulis melakukan pengolahan data untuk kemudian menganalisis dan menginterpretasikannya dengan menggunakan program komputer yang dibuat khusus untuk membantu pengolahan data statistik, yaitu program *SPSS for Windows* atau *statistical product and service solution*.

Dengan menggunakan program tersebut maka diperoleh hasil yang berupa output pengolahan data statistik untuk dianalisis dengan langkah-langkah, yaitu :

1. Menentukan formulasi hipotesisnya, yaitu Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

2. Menentukan taraf nyata dan nilai tabel. Taraf nyata adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Taraf nyata dilambangkan dengan α (Alpha). Besaran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan taraf nyata adalah 5%. Karena dalam pengujian ini dilakukan dengan analisa output korelasi dengan program *SPSS for windows*, maka penetapan taraf nyata itu dapat dilihat dari besaran angka probabilitas pada tabel output korelasi tersebut.
3. Menentukan kriteria pengujian. Kriteria pengujian adalah bentuk keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai kritis (nilai α tabel dari distribusinya) dengan nilai uji statistiknya. Hipotesis nol diterima jika nilai uji statistiknya diluar nilai kritisnya dan ditolak apabila nilai uji statistiknya berada dalam nilai-nilai kritisnya.
4. Melakukan analisis deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisaan data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari objek yang diteliti. Data utama dalam penelitian ini adalah informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden dan pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang dirumuskan.
5. Melakukan uji statistik, uji statistik yang dilakukan, yaitu :

- a. Uji R^2 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{\sum_{I=1}^N (X1 - \bar{X})(Y1 - \bar{Y})}{(N - 1) S_x S_y}$$

- b. Uji-t untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara parsial dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun, rumus yang digunakan adalah:

$$t_{X1} = b_i / S_{b_i}$$

- c. Uji-F untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara parsial dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun, uji hipotesis dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

6. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda, yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat mempengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat. Disamping itu, akan dapat diketahui pula seberapa besar nilai variabel terikat apabila tidak terjadi pergeseran nilai pada variabel- variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana: Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X2 = Variabel bebas (Motivasi)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Standard error

7. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas peneliti

lakukan terhadap 30 orang pegawai antara lain di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Siantar dengan jumlah pegawai 12 orang, di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Dairi dengan jumlah pegawai 12 orang, dan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Batubara dengan jumlah pegawai 6 orang.

8. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Chozali, 2005). Pengukuran *reliabilitas* dilakukan dengan cara *repeated measure* atau pengukuran ulang, seseorang akan disodori pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda dengan alat bantu program *SPSS for windows* uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Uji realibilitas akan dilakukan terhadap 30 orang yaitu, pada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Siantar dengan jumlah pegawai 12 orang, di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Dairi dengan jumlah pegawai 12 orang, dan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Batubara dengan jumlah pegawai 6 orang.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Metode analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisaan data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari objek yang diteliti. Data utama dalam penelitian ini adalah informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden dan pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang telah dirumuskan.

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 orang responden pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Kuesioner berisikan deskripsi tentang responden dan jawaban atas pernyataan yang diberikan.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan jabatannya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pejabat Eselon IV	6	17,1
Staf	8	22,9
KSK	21	60,0
Jumlah	35	100,0

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatannya adalah 6 orang responden (17,1%) jabatannya adalah pejabat eselon IV, 8 orang responden (22,9%) jabatannya adalah staff, dan 21 orang responden (60%) jabatannya adalah KSK.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel. 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	71,4
Perempuan	10	28,6
Jumlah	35	100,0

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 25 orang responden (71,4%) jabatannya adalah laki-laki, dan 10 orang responden (28,6%) jenis kelamin adalah perempuan.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel. 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-29	13	37,1
30-39	8	22,9
40-49	9	25,7
≥ 50	5	14,3
Jumlah	35	100,0

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 13 orang responden (37,1%) berusia 20-29 tahun, 8 orang responden (22,9%) berusia 30-39 tahun, 9 orang responden (25,7%) berusia 40-49 tahun, dan 5 orang responden (14,3%) berusia ≥ 50 tahun.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel. 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	17	48,6
Diploma	7	20,0
Sarjana	10	28,6
S-2	1	2,9
Jumlah	35	100,0

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 17 orang responden (48,6%) tingkat pendidikannya SLTA/Sederajat, 7 orang responden (20%) tingkat pendidikannya Diploma, 10 orang responden (28,6%) tingkat pendidikannya Sarjana, dan 1 orang responden (2,9%) tingkat pendidikannya S-2.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel. 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5	11	31,4
6-14	9	25,7
≥ 15	15	42,9
Jumlah	35	100,0

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2012 (data diolah)

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah 11 orang responden (31,4%) telah lama bekerja selama 1-5 tahun, 9 orang responden (25,7%) telah lama bekerja selama 6-14 tahun, dan 15 orang responden (42,9%) telah lama bekerja selama ≥ 15 tahun.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dari setiap item pernyataan dalam kuesioner diuji dengan cara membandingkan r tabel dengan r hitung setiap butir pernyataan. Uji validitas dilakukan terhadap 30 Pegawai BPS. Penentuan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan yaitu jumlah responden dikurangi 2 atau $30 - 2 = 28$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.361. Selanjutnya r tabel dibandingkan dengan setiap r hitung butir pernyataan yaitu dengan cara membandingkan output r hitung Pearson Correlation dengan 0.361 (r tabel). Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 sebagai berikut.

1. Pengujian Validasi:

- a. Apabila r hitung $>$ r table, artinya terdapat korelasi antara variable X dengan variable Y dan dikatakan valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r table, artinya tidak terdapat korelasi antara variable X dengan variable Y dan dikatakan tidak valid.

Tabel 4.6 Pengujian Validitas Kompensasi (1)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.471	0.361	Valid
2	0.158	0.361	Tidak Valid
3	0.774	0.361	Valid
4	0.802	0.361	Valid
5	0.744	0.361	Valid
6	0.627	0.361	Valid
7	0.409	0.361	Valid
8	0.813	0.361	Valid

Tabel 4.7 Pengujian Validitas Pemenuhan Kebutuhan (1)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.762	0.361	Valid
2	0.774	0.361	Valid
3	0.705	0.361	Valid
4	0.413	0.361	Valid
5	0.912	0.361	Valid
6	0.763	0.361	Valid
7	0.773	0.361	Valid
8	0.360	0.361	Tidak Valid
9	0.882	0.361	Valid
10	0.651	0.361	Valid
11	0.820	0.361	Valid
12	0.771	0.361	Valid
13	0.033	0.361	Tidak Valid
14	0.857	0.361	Valid
15	0.846	0.361	Valid
16	0.857	0.361	Valid
17	0.562	0.361	Valid

Tabel 4.8 Pengujian Validitas Kepuasan (1)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.864	0.361	Valid
2	0.805	0.361	Valid
3	0.667	0.361	Valid
4	0.566	0.361	Valid
5	0.646	0.361	Valid
6	0.666	0.361	Valid
7	0.319	0.361	Tidak Valid
8	0.826	0.361	Valid
9	0.727	0.361	Valid
10	0.531	0.361	Valid
11	0.315	0.361	Tidak Valid
12	0.483	0.361	Valid
13	0.797	0.361	Valid
14	0.634	0.361	Valid
15	0.541	0.361	Valid
16	0.030	0.361	Tidak Valid
17	0.668	0.361	Valid
18	0.875	0.361	Valid
19	0.764	0.361	Valid
20	0.808	0.361	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada Tabel 4.6, ditemukan bahwa pada variabel Kompensasi khususnya pada butir pertanyaan 2 hasil r hitung sebesar $0.158 < 0.361$. Dengan demikian pertanyaan kedua pada variabel Kompensasi dinyatakan tidak valid digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Kemudian pada Tabel 4.7 ditemukan bahwa pada variabel Pemenuhan Kebutuhan khususnya pada butir pertanyaan 8 hasil r hitung sebesar $0.360 < 0.361$ dan pertanyaan 13 hasil r hitung $0.033 < 0.361$. Dengan demikian pertanyaan 8 dan pertanyaan 13 pada variabel Pemenuhan Kebutuhan dinyatakan tidak valid digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.8, ditemukan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja khususnya pada butir pertanyaan 7, 11 dan 16 hasil r hitung

< 0.361. Dengan demikian pertanyaan 7, 11 dan 16 pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan tidak valid digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Setelah pertanyaan 2 pada variabel kompensasi, pertanyaan 8 dan 13 pada variabel Pemenuhan Kebutuhan dan pertanyaan 7, 11 dan 16 pada variabel kepuasan kerja diketahui tidak valid maka keenam pernyataan ini dikeluarkan dan kembali dilakukan uji validitas. Berdasarkan hasil pengolahan maka semua item pernyataan telah valid. Hasil pengolahan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.9. Pengujian Validitas Kompensasi (2)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
X1	0.501	0.361	Valid
X3	0.781	0.361	Valid
X4	0.790	0.361	Valid
X5	0.774	0.361	Valid
X6	0.609	0.361	Valid
X7	0.377	0.361	Valid
X8	0.824	0.361	Valid

Tabel 4.10. Pengujian Validitas Pemenuhan Kebutuhan (2)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
X1	0.773	0.361	Valid
X2	0.775	0.361	Valid
X3	0.711	0.361	Valid
X4	0.427	0.361	Valid
X5	0.919	0.361	Valid
X6	0.785	0.361	Valid
X7	0.775	0.361	Valid
X9	0.888	0.361	Valid
X10	0.652	0.361	Valid
X11	0.829	0.361	Valid
X12	0.746	0.361	Valid
X14	0.861	0.361	Valid
X15	0.840	0.361	Valid
X16	0.858	0.361	Valid
X17	0.538	0.361	Valid

Tabel 4.11. Pengujian Validitas Kepuasan (2)

No.Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
X1	0.878	0.361	Valid
X2	0.814	0.361	Valid
X3	0.672	0.361	Valid
X4	0.563	0.361	Valid
X5	0.657	0.361	Valid
X6	0.692	0.361	Valid
X8	0.830	0.361	Valid
X9	0.713	0.361	Valid
X10	0.523	0.361	Valid
X12	0.468	0.361	Valid
X13	0.789	0.361	Valid
X14	0.638	0.361	Valid
X15	0.558	0.361	Valid
X17	0.667	0.361	Valid
X18	0.884	0.361	Valid
X19	0.761	0.361	Valid
X20	0.812	0.361	Valid

Dari Tabel 4.9 , Tabel 4.10 , dan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji validitas yang kedua, telah terlihat bahwa keseluruhan item kuesioner telah valid. Sehingga kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk kompensasi, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Hasil uji reliabilitas dengan model Cronbach's Alpha menunjukkan nilai koefisien alpha untuk kompensasi adalah 0.780, sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan adalah 0.936 , dan untuk kepuasan adalah 0.926.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas (1)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0.780	8
Pemenuhan Kebutuhan	0.936	17
Kepuasan Kerja	0.926	20

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang kedua. Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk kompensasi, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Hasil uji reliabilitas dengan model Cronbach's Alpha menunjukkan nilai koefisien alpha untuk Kompensasi adalah 0.801, sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan adalah 0.949, dan untuk kepuasan adalah 0.936, artinya dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan kompensasi, pemenuhan kebutuhan, dan kepuasan kerja reliabel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas (2)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Hasil
Kompensasi	0.801	Reliabel
Pemenuhan Kebutuhan	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.936	Reliabel

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisa yang didasarkan pada jawaban-jawaban dari responden yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam table-table yang sesuai, kemudian sebagai langkah terakhir analisa adalah menginterpretasikan data-data tabel tersebut. Analisa deskriptif dilakukan dengan analisa rentang skala. Dalam menentukan rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{jumlah jawaban}}$$

$$= \frac{35(5) - 35(1)}{2} = 70$$

Tabel 4.14. Penilaian dari seluruh variable diklasifikasikan ke dalam 2 kategori:

Rata-rata	Kategori
35 – 105	Rendah
106 – 176	Tinggi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variable kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Keterangan	Jawaban										TOTAL SKOR	KATEGORI
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
1	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan	1	5	23	92	9	27	1	2	1	1	127	Tinggi
2	Besarnya Tunjangan Kinerja yang diterima selama ini sudah memadai.	0	0	24	96	11	33	0	0	0	0	129	Tinggi
3	Besarnya tunjangan kinerja yang diterima selama ini sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	0	0	20	80	14	42	1	2	0	0	124	Tinggi
4	Honor-honor yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.	1	5	19	76	11	33	3	6	1	1	121	Tinggi
5	Uang transport yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.	0	0	12	48	15	45	7	14	1	1	108	Tinggi
6	Gaji ke 13 yang diterima dapat menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari saya.	10	50	21	84	4	12	0	0	0	0	146	Tinggi
7	Fasilitas kesehatan (Askes) membuat nyaman bagi saya dan keluarga.	1	5	15	60	9	27	7	14	3	3	109	Tinggi
	Rata-rata											123	

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan), sebanyak 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 23 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan termasuk kategori tinggi dengan nilai skor 127, artinya dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Simalungun dengan kompensasi gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sesuai yang diharapkan.
2. Pada pernyataan kedua (Besarnya Tunjangan Kinerja yang diterima selama ini sudah memadai), tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 24 orang responden menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Sama halnya dengan pernyataan pertama, dengan jumlah skor 129 juga termasuk kategori tinggi hal ini bisa dilihat bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Simalungun merasakan dengan kompensasi tunjangan kinerja yang diterima sudah memadai dan sesuai dengan yang diharapkan, walaupun masih ada pegawai yang beranggapan bahwa besarnya tunjangan kinerja yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan
3. Ppenyataan ketiga (Besarnya tunjangan kinerja yang diterima selama ini sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan), tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 20 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan

tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan jumlah skor 124 termasuk pada kategori tinggi walaupun masih dibawah skor pernyataan pertama dan kedua akan tetapi terlihat bahwa masih sebahagian besar pegawai pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Simalungun berpendapat bahwa Besarnya tunjangan kinerja yang diterima selama ini sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Pada pernyataan keempat (Honor-honor yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.), 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Dan jika dilihat dari pernyataan ini terlihat masih ada 11 orang responden yang kurang setuju bahwa honor-honor yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan walaupun masih lebih besar yang setuju bahwa honor-honor yang yang terima sudah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
5. Pada pernyataan kelima (Uang transport yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.), tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 12 orang responden menyatakan setuju, 15 orang responden menyatakan kurang setuju, 7 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Walaupun pernyataan ini termasuk kategori tinggi dengan nilai skor 108, ternyata sebahagian besar pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Simalungun berpendapat bahwa uang transport yang diterima kurang memenuhi biaya kebutuhan sehari-hari.

6. Pada pernyataan keenam (Gaji ke 13 yang diterima dapat menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari saya.), 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 4 orang responden menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Diantara tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, pernyataan ini adalah kategori paling tinggi dengan skor 146 artinya pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun berpendapat bahwa gaji ke 13 yang diterima dapat menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
7. Pada pernyataan ketujuh (Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan), sebanyak 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 15 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 7 orang responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun yang merasa bahwa gaji yang diterima belum bisa untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan.
8. Berdasarkan uraian Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata keseluruhan untuk Kompensasi ini adalah sebesar 123 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden pada penelitian ini mereka merasa kompensasi yang diterima selama ini telah cukup tinggi, baik dilihat dari kegunaan kompensasi yang diterima untuk pemenuhan kebutuhan maupun dari beban kerja yang dilakukan, walaupun masih ada pegawai yang merasa bahwa

gaji yang diterima belum bisa untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan. Dari keseluruhan pernyataan pegawai tentang kompensasi yang diterima, penerimaan gaji ke-13 yang paling tinggi mendapat apresiasi dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Artinya gaji ke-13 yang diterima sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

Tabel 4.16 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemenuhan Kebutuhan

No	Keterangan	Jawaban										TOTAL SKOR	KATEGORI	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
	Kebutuhan fisiologis													
1	Saya mau bekerja di BPS karena gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan untuk makan keluarga.	3	15	21	84	10	30	1	2	0	0	131	Tinggi	
2	Saya mau bekerja di BPS karena sandang dapat terpenuhi dari gaji yang saya terima.	3	15	19	76	11	33	1	2	1	1	127	Tinggi	
3	Saya terdorong menjadi pegawai di BPS karena gaji yang saya terima dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan	1	5	11	44	18	54	4	8	1	1	112	Tinggi	
4	Saya terdorong bekerja di BPS ini karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan.	0	0	17	68	14	42	3	6	1	1	117	Tinggi	
	Rata-rata											122		
	Kebutuhan keamanan													
5	Saya mau bekerja di BPS ini dengan adanya tunjangan pensiun yang diberikan	4	20	24	96	6	18	1	2	0	0	136	Tinggi	
6	Saya mau bekerja di BPS karena sistem penggajian yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup layak bagi saya	2	10	19	76	12	36	1	2	1	1	125	Tinggi	
7	Saya bekerja di BPS ini karena system penilaian kinerja sudah dilakukan dengan adil dan objektif	3	15	17	68	13	39	2	4	0	0	126	Tinggi	
	Rata-rata											129		
	Kebutuhan merasa memiliki													
8	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk bertukar pikiran dengan rekan-rekan kerja diluar jam kerja	8	40	19	76	6	18	2	4	0	0	138	Tinggi	
9	Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	8	40	25	100	1	3	1	2	0	0	145	Tinggi	

10	Interaksi dengan rekan kerja diluar jam kerja terjalin dengan baik	8	40	23	92	3	9	1	2	0	0	143	Tinggi
	Rata-rata											142	
	<i>Kebutuhan penghargaan (esteem)</i>												
11	Saya lebih senang apabila BPS tempat saya bekerja memberi penghargaan dalam bentuk uang dari pada dalam bentuk lain (piagam, piala, barang, dll)	4	20	13	52	12	36	5	10	1	1	117	Tinggi
	Rata-rata											117	
	<i>Kebutuhan aktualisasi diri</i>												
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	15	24	96	7	21	1	2	0	0	134	Tinggi
13	Saya selalu bekerja keras walupun tidak ada pengawasan	4	20	29	116	1	3	1	2	0	0	141	Tinggi
14	Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang saya kerjakan saat ini	5	25	21	84	8	24	1	2	0	0	135	Tinggi
15	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya untuk mendapatkan promosi /pengembangan karir saya.	4	20	23	92	5	15	2	4	1	1	132	Tinggi
	Rata-rata											135	
	rata-rata keseluruhan											129	

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Saya mau bekerja di BPS karena gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan untuk makan keluarga), sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 10 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini pada umumnya pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Simalungun berpendapat untuk kebutuhan makan sehari-hari sudah tercukupi hal ini terlihat bahwa jumlah skor 131 termasuk kategori tinggi walaupun masih ada satu orang responden yang berpendapat tidak setuju untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari belum tercukupi.

2. Pada pernyataan kedua (Saya mau bekerja di BPS karena sandang dapat terpenuhi dari gaji yang saya terima), 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Jumlah skor pada pernyataan ini adalah 127 artinya termasuk kategori tinggi, dan dapat dilihat bahwa ada 22 orang responden yang berpendapat bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun bahwa kebutuhan sandang dapat terpenuhi dari gaji yang diterima akan tetapi masih ada yang berpendapat bahwa gaji yang diterima belum bisa memenuhi kebutuhan sandang pegawai.
3. Pada pernyataan ketiga (Saya terdorong menjadi pegawai di BPS karena gaji yang saya terima dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan), 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 11 orang responden menyatakan setuju, 18 orang responden menyatakan kurang setuju, 4 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini dapat disimpulkan dengan jumlah skor 117 juga termasuk kategori tinggi bahwa hanya 12 orang responden yang berpendapat bahwa terdorong menjadi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun adalah karena gaji yang diterima akan dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan, walaupun masih lebih banyak pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun yang berpendapat bahwa gaji yang diterima akan dapat disisihkan tidak dapat memenuhi kebutuhan akan perumahan.

4. Pada pernyataan keempat (Saya terdorong bekerja di BPS ini karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan.), tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 17 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan jumlah skor 117 adalah termasuk kategori tinggi akan tetapi masih ada pegawai yang berpendapat bahwa bekerja di Badan Pusat Statistik bukan karena ada jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan.
5. Pada pernyataan kelima (Saya mau bekerja di BPS ini dengan adanya tunjangan pensiun yang diberikan.), 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 24 orang responden menyatakan setuju, 6 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari pendapat responden tersebut jelas terlihat bahwa sebahagian besar pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dengan alasan karena ada tunjangan pension yang diberikan, walaupun ada pegawai yang beranggapan bukan krena adanya tunjangan pensiun yang diberikan untuk bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun
6. Pada pernyataan keenam (Saya mau bekerja di BPS karena sistem penggajian yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup layak bagi saya.), 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden menyatakan setuju, 12 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak

setuju. Pernyataan sebagian besar responden ini menunjukkan bahwa Badan Pusat Statistik sudah menggunakan sistem penggajian yang diberikan terhadap pegawai sudah memenuhi kebutuhan kehidupan yang layak.

7. Pada pernyataan ketujuh (Saya bekerja di BPS ini karena sistem penilaian kinerja sudah dilakukan dengan adil dan objektif), sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 17 orang responden menyatakan setuju, 13 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun untuk penilaian kinerja pegawai sudah sesuai dengan keinginan pegawai.
8. Pada pernyataan kedelapan (Saya selalu mempunyai kesempatan untuk bertukar pikiran dengan rekan-rekan kerja diluar jam kerja), sebanyak 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden menyatakan setuju, 6 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun menginginkan kebutuhan rasa memiliki sesama rekan kerja diluar jam kerja sangat diperlukan. walaupun masih ada pegawai tidak menginginkan hal tersebut.
9. Pada pernyataan kesembilan (Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya), sebanyak 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 25 orang responden menyatakan setuju, 1 orang responden menyatakan kurang

setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sangat senang bekerja dengan sesama rekan kerja.

10. Pada pernyataan kesepuluh (Interaksi dengan rekan kerja diluar jam kerja terjalin dengan baik), sebanyak 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 23 orang responden menyatakan setuju, 1 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasakan interaksi sesama rekan kerja diluar jam kerja sudah terjalin dengan baik.

11. Pada pernyataan kesebelas (Saya lebih senang apabila Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja memberi penghargaan dalam bentuk uang dari pada dalam bentuk lain (piagam, piala, barang, dll), sebanyak 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 13 orang responden menyatakan setuju, 12 orang responden menyatakan kurang setuju, 5 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan ini terlihat bahwa lebih banyak pegawai menginginkan apabila memberikan penghargaan tidak dalam bentuk uang, artinya Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun harus memikirkan alternatif lain misalnya, dengan pemberian beasiswa, cendramata maupun piagam penghargaan.

12. Pada pernyataan pertama (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu), sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 24

responden menyatakan setuju, 7 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan ini termasuk kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun masih ada pegawai tidak melakukan hal tersebut.

13. Pada pernyataan ketigabelas (Saya selalu bekerja keras walupun tidak ada pengawasan), sebanyak 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 29 orang responden menyatakan setuju, 1 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sudah bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan.

14. Pada pernyataan keempatbelas (Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang saya kerjakan saat ini), sebanyak 5 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 8 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan skor 135 adalah tergolong kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun pada umumnya merasa bangga apabila diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari pada pekerjaan yang biasa dikerjakan setiap hari, walaupun masih ada pegawai tidak merasa bangga apa bila diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

15. Pada pernyataan kelimabelas (Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya untuk mendapatkan promosi /pengembangan karir saya), sebanyak 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 23 orang responden menyatakan setuju, 5 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja dengan harapan apabila kinerja pegawai baik maka pegawai tersebut akan mendapatkan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, walaupun masih ada pegawai yang merasa bekerja dengan prestasi baik belum tentu akan dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi. Untuk itu Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun harus bisa memperjuangkan karier pegawai kejenjang jabatan yang lebih tinggi apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian Tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata keseluruhan untuk Pemenuhan Kebutuhan ini adalah sebesar 129 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden pada penelitian ini pegawai merasa bahwa pemenuhan kebutuhan selama ini telah cukup tinggi, baik dilihat dari pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Begitu juga bila dilihat dari kebutuhan rasa memiliki artinya adanya kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Kebutuhan penghargaan (*esteem*) artinya penghargaan yang diterima lebih berupa uang. Kebutuhan aktualisasi diri artinya pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

walaupun tidak ada pengawasan. Dari kelima indikator pemenuhan kebutuhan, indikator kebutuhan rasa memiliki yang mempunyai rata-rata yang paling tinggi yaitu 142. Artinya kebutuhan rasa memiliki diantara pegawai Badan Pusat Statistik Simalungun sudah berjalan dengan baik, dan pegawai merasa senang bekerja dengan rekan-rekan kerja demikian juga untuk berinteraksi diluar jam kerja sudah terjalin dengan baik.

Table 4.17 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Jawaban										TOTAL SKOR	KATE GORI
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
Kepuasan terhadap gaji													
1	BPS memberikan penghasilan yang lebih baik dari pada instansi pemerintah lainnya	8	40	22	88	5	15	0	0	0	0	143	Tinggi
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul	4	20	18	72	11	33	2	4	0	0	129	Tinggi
3	Saya diberi gaji sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	2	10	21	84	10	30	2	4	0	0	128	Tinggi
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	2	10	22	88	10	30	1	2	0	0	130	Tinggi
rata-rata											133		
Kepuasan terhadap promosi													
5	Saya merasa suka dengan peraturan yang dilakukan untuk promosi jabatan	2	10	17	68	9	27	3	6	4	4	115	Tinggi
6	Promosi jabatan sering terjadi di tempat saya bekerja	2	10	16	64	11	33	3	6	3	3	116	Tinggi
7	Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan saya	3	15	21	84	9	27	2	4	0	0	130	Tinggi
rata-rata											120		
Kepuasan terhadap rekan kerja													
8	Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	2	10	25	100	6	18	1	2	1	1	131	Tinggi
9	Ketika saya meminta bantuan kepada rekan sekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik	2	10	25	100	7	21	1	2	0	0	133	Tinggi
10	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	2	10	26	104	5	15	1	2	1	1	132	Tinggi
rata-rata											132		
Kepuasan terhadap penyelia													

11	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya	9	45	24	96	0	0	1	2	1	1	144	Tinggi
12	Atasan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi	11	55	20	80	2	6	1	2	1	1	144	Tinggi
13	Atasan saya mau mendengarkan pendapat saya	10	50	20	80	2	6	2	4	1	1	141	Tinggi
	rata-rata											143	
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri												
14	Pekerjaan saya sangat menarik	7	35	20	80	6	18	2	4	0	0	137	Tinggi
15	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	4	20	26	104	3	9	2	4	0	0	137	Tinggi
16	Saya suka melaksanakan pekerjaan saya	5	25	26	104	2	6	2	4	0	0	139	Tinggi
17	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	3	15	21	84	8	24	3	6	0	0	129	Tinggi
	rata-rata											136	
	rata-rata keseluruhan											133	

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (BPS memberikan penghasilan yang lebih baik dari pada instansi pemerintah lainnya), sebanyak 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 22 orang responden menyatakan setuju, 5 orang responden menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju.. Jawaban responden terhadap pernyataan sangat setuju dan setuju relatif tinggi dari pada pernyataan lain, Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun untuk memberikan penghasilan yang lebih baik sangat diraskan oleh pegawai,. walaupun masih ada pegawai yang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. artinya dengan pemberian penghasilan yang lebih baik dari instansi lain akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Pada pernyataan kedua (Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul), 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 18 orang responden

menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini jumlah responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju relatif tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dalam menyeimbangkan antara gaji yang diterima pegawai dan tanggung jawab yang diberikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pada pernyataan ketiga (Saya diberi gaji sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan), 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 10 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini jumlah responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju relatif tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima masih kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, artinya kebijakan dalam menyeimbangkan antara gaji yang diterima pegawai dan beban kerja yang diberikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Pada pernyataan keempat (Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya), 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 17 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju juga relatif tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan

yang diberikan masih dirasakan pegawai kurang besar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pimpinan Badan Pusat Statistik harus membuat suatu kebijakan untuk meningkatkan tunjangan yang lebih baik dari pada yang diterima pegawai pada saat ini

5. Pada pernyataan kelima (Saya merasa suka dengan peraturan yang dilakukan untuk promosi jabatan), 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 17 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 4 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang kurang setuju dan tidak setuju masih relatif tinggi artinya bahwa masih ada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun yang merasa peraturan untuk promosi jabatan tidak sesuai yang diharapkan. Untuk itu pimpinan Badan Pusat Statistik agar mengkaji ulang kebijakan atau peraturan yang dilakukan untuk promosi jabatan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
6. Pada pernyataan keenam (Promosi jabatan sering terjadi di tempat saya bekerja), 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 16 orang responden menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 3 orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju juga relatif tinggi, Hal ini menunjukkan yang masih merasa bahwa promosi jabatan jarang terjadi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten

Simalungu. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hal ini agar menjadi perhatian bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

7. Pada pernyataan ketujuh (Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan saya), sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sudah merasa puas dengan kemajuan yang dimiliki, walaupun masih ada pegawai yang merasa kurang puas terhadap kemajuan yang dimiliki pada saat ini.
8. Pada pernyataan kedelapan (Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya), sebanyak 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 25 orang responden menyatakan setuju, 6 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ini dapat dilihat bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dukungan dari rekan kerja sudah dirasakan cukup, artinya hubungan kerja sesama pegawai sudah terjalin dengan baik, walaupun masih ada pegawai yang tidak merasakan hal tersebut.
9. Pada pernyataan kesembilann (Ketika saya meminta bantuan kepada rekan sekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik), sebanyak 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju, 7 orang responden menyatakan kurang setuju, 1

orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap pernyataan ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sudah terjalin kerja sama yang baik. Hal ini tentu akan memberikan dampak positif untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Walaupun masih ada pegawai yang sulit diajak untuk bekerja sama.

10. Pada pernyataan kesepuluh (Ketika saya meminta bantuan kepada rekan sekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik), sebanyak 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 26 orang responden menyatakan setuju, 5 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Sama halnya dengan pernyataan kesembilan bahwa hubungan kerja sama yang sesama pegawai sudah terjalin dengan baik sehingga hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

11. Pada pernyataan kesebelas (Atasan saya memberikan dukungan kepada saya), sebanyak 9 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 24 orang responden menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden terhadap pernyataan ini, mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasakan dukungan atasan terhadap pegawai sudah berjalan dengan baik. Walaupun masih ada pegawai yang tidak merasakan hal tersebut.

12. Pada pernyataan kedua belas (Atasan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi), sebanyak 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 20 orang responden menyatakan setuju, 2 orang responden menyatakan kurang setuju, 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun yang beranggapan bahwa atasan masing-masing pegawai sudah mempunyai motivasi kerja yang tinggi.
13. Pada pernyataan ketigabelas (Atasan saya mau mendengarkan pendapat saya), sebanyak 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 20 orang responden menyatakan setuju, 2 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden terhadap pernyataan ini, mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasa bahwa atasan pegawai selalu mendengarkan apabila ada pegawai yang memberikan pendapat. Sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Walaupun masih ada pegawai yang beranggapan bahwa atasannya tidak mau mendengarkan apabila pegawai tersebut memberikan pendapat.
14. Pada pernyataan keempatbelas (Pekerjaan saya sangat menarik), sebanyak 7 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 20 orang responden menyatakan setuju, 6 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasa senang untuk melakukan setiap

pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi kerja pegawai. Walaupun masih ada pegawai yang tidak tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karena factor-faktor lain, untuk itu pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun agar mengkaji ulang kebijakan yang dilakuka selama ini untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

15. Pada pernyataan kelimabelas (Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya), sebanyak 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 26 orang responden mnyatakan setuju, 3 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan sudah dilaksanakan dengan baik, walaupun masih ada pegawai yang belum merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini agar menjadi perhatian pimpinan Badan Pusat Statistik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

16. Pada pernyataan keenambelas (Saya suka melaksanakan pekerjaan saya), sebanyak 5 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 26 orang responden mnyatakan setuju, 2 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang diberikan pada pernyataan ini mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasa bahwa pegawai sudah suka melaksanakan pekerjaan.

17. Pada pernyataan ketujuhbelas (Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya), sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 21 orang responden menyatakan setuju, 8 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasa banyak mendapat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi masih ada pegawai merasa belum mendapatkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini akan berakibat bahwa pegawai tersebut akan menjadi kurang puas dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan Badan Pusat Statistik untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata keseluruhan untuk kepuasan kerja ini adalah sebesar 133 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden pada penelitian ini mereka merasa puas dalam bekerja, baik dilihat dari kepuasan terhadap penyelia artinya kepuasan ini tinggi karena adanya motivasi kerja atau dukungan dari atasan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri artinya adanya kesenangan dalam melakukan pekerjaan, ketertarikan terhadap pekerjaan, merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kepuasan terhadap gaji artinya gaji yang diterima lebih besar dari instansi lain ada rasa kesesuaian antara tanggung jawab yang di emban dengan gaji yang diterima. Kepuasan terhadap rekan kerja artinya adanya dukungan yang didapat dari rekan kerja dan kepuasan bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab. Dari kelima indikator kepuasan kerja, indikator

kepuasan terhadap penyelia merupakan indikator yang mendapatkan tingkat kepuasan dan apresiasi yang paling tinggi yang dirasakan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Artinya bahwa atasan sudah memberikan dukungan yang baik terhadap pegawai, menurut penilaian pegawai terhadap atasan bahwa dalam bekerja atasan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun merasakan bahwa atasan selalu mendengarkan pendapat yang berkaitan dengan organisasi.

2. Analisis Inferensia

Analisis Inferensia adalah analisis terhadap perhitungan angka-angka yang diperoleh dari kuesioner pegawai BPS Simalungun. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan data-data yang telah dikumpulkan tersebut untuk menganalisis dan mengukur Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja pegawai yang dimaksud untuk mengatasi persepsi seluruh pegawai berdasarkan item-item pertanyaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 for windows*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun rumus analisis regresi linier berganda yang dipakai, yaitu:

$$Y_i = a + X_{1i} + X_{2i}$$

Dimana:

Y_i = Kepuasan Kerja

X_{1i} = Kompensasi

X_{2i} = Pemenuhan Kebutuhan

a = Konstanta

1, 2 = Koefisien regresi

Hasil analisis regresi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X_1) yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y) dan pengaruh antara variabel bebas (X_2) yaitu pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 21.0 for windows*, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.18 sebagai berikut:

Table 4.18 Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.892	10.962		-1.906	.066
	KOMPENSASI	.984	.358	.309	2.746	.010
	PEMENUHAN					
	KEBUTUHAN	1.091	.193	.637	5.651	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh persamaan :

$$Y = -20.892 + 0.984X_1 + 1.091X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pemenuhan Kebutuhan

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Persamaan diatas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Kompensasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.984, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
- b. Koefisien regresi X2 (Pemenuhan Kebutuhan) juga mempunyai tanda positif dengan nilai 1.091. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemenuhan kebutuhan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun

b. Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini digunakan 2 jenis pengujian, yaitu uji t (t_{test}) untuk melihat sejauh mana pengaruh variable-variabel independen (Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan) terhadap variable dependen (Kepuasan Kerja) secara parsial, dan uji F (*Fisher test*) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen (Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan) terhadap variable dependen (Kepuasan Kerja) secara simultan. Dalam penelitian ini seluruh proses komputerisasi analisis regresi linier berganda memanfaatkan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 for windows*.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1). Untuk menguji hipotesis 1, langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut.
 - a). Perumusan hipotesis

$H_0 : H_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja

$H_3 : H_1 > 0$: Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja

b). Menentukan taraf signifikansi : 5%

c). Kriteria pengujian hipotesis:

Jika $\text{sig.} < (0.05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $\text{sig.} \geq (0.05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

d). Menentukan kesimpulan:

H_0 diterima, H_a ditolak jika nilai $\text{sig.} > 0.05$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 ditolak, H_a diterima jika nilai $\text{sig.} < 0.05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja.

2). Untuk menguji hipotesis 2 dan 3 langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a). Formulasi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

(1). $H_0 : H_2 = 0$. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja

$H_2 : H_2 > 0$. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja

(2). $H_0 : H_3 = 0$. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja.

$H_3 : H_3 > 0$. Ada pengaruh positif pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan Kerja.

a). Menentukan taraf signifikansi: 5%

b). Kriteria pengujian hipotesis:

Jika $\text{sig.} < (0.05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $\text{sig.} \geq (0.05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

c). Menentukan kesimpulan:

(1). Kompensasi

H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

(2). Pemenuhan Kebutuhan

H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja.

H_0 ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikan Pemenuhan kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.19

Table 4.19 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-20.892	10.962		-1.906	.066
	KOMPENSASI	.984	.358	.309	2.746	.010
	PEMENUHAN KEBUTUHAN	1.091	.193	.637	5.651	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada Tabel 4.19, nilai signifikansi untuk kompensasi adalah 0.010 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan nilai t_{hitung} (2.746) > t_{tabel} (2.037) artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0.984 sehingga H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima berarti kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel pemenuhan kebutuhan berdasarkan pada Tabel 4.19 adalah 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan t_{hitung} (5.651) > t_{tabel} (2.037) sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh positif antara pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Artinya jika ditingkatkan variabel pemenuhan kebutuhan (X2) sebesar satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 1.091.

Hasil pengujian hipotesis kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2059.350	2	1029.675	30.754	.000 ^b
	Residual	1071.393	32	33.481		
	Total	3130.743	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), PEMENUHAN, KOMPENSASI

Berdasarkan pada Tabel 4.19 Tabel ANOVA, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan F_{hitung} (30.754) $> F_{tabel}$ (3.294) maka H_0 ditolak sehingga hipotesis H_a diterima yaitu bahwa kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variable bebas (kompensasi dan pemenuhan kebutuhan) terhadap variable terikat (kepuasan kerja). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 21.0 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.20

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.811 ^a	.658	.636	5.78628

a. Predictors: (Constant), PEMENUHAN KEBUTUHAN, KOMPENSASI

Pengujian Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variable bebas (kompensasi dan pemenuhan kebutuhan) terhadap variable terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0.811 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun sebesar 81,1% artinya berhubungan erat.
2. Nilai *R square* 0.658 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pemenuhan kebutuhan sebesar 65,8%, sedangkan sisanya 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. *Standard error off estimate* artinya mengukur variansi dari nilai yang diprediksi. Nilai *standard error off estimate* 5.78628 semakin kecil *standard error off estimate* berarti model semakin baik.

D. Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja, kompensasi yang diterima dan pemenuhan kebutuhan, dan jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan pada metoda analisis statistik, pengolahan data menggunakan program *SPSS for windows*.

1. Pengaruh Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan F_{hitung} (30.754) $> F_{tabel}$ (3.294) maka H_0 ditolak sehingga hipotesis H_a diterima yaitu bahwa kompensasi dan pemenuhan kebutuhan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristri O (2010) yang meneliti tentang Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian melalui Pemenuhan Kebutuhan dan Kompensasi (Jurnal Aplikasi Manajemen, volume 8, No.2, 2010) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui, nilai signifikansi untuk kompensasi adalah sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan nilai t_{hitung} (2.746) > t_{tabel} (2.037) maka keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panuju (2003) dalam jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya yang meneliti pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang dengan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t dapat diketahui, nilai signifikansi pemenuhan kebutuhan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai α (0.05) dan t_{hitung} (5.651) > t_{tabel} (2.037) maka keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Artinya bahwa Pemenuhan kebutuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan

Kinicki dalam Wibowo (2012) yang menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang salah satu dari kelima faktor tersebut adalah faktor *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), yaitu kepuasan kerja yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

Dari hasil uji statistik diperoleh koefisien variabel kompensasi (X1) dan pemenuhan kebutuhan (X2), yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel pemenuhan kebutuhan (X2) dengan nilai koefisien sebesar 1.091 sedangkan nilai koefisien kompensasi adalah 0.984. Artinya bahwa pemenuhan kebutuhan sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

Dari hasil analisis tanggapan responden diketahui bahwa ternyata menurut responden pada penelitian ini, pada umumnya kompensasi yang diterima seperti gaji sudah memenuhi kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan, tunjangan kinerja yang diterima sudah memadai, honor-honor sudah sesuai dengan beban kerja, uang transport dan gaji ketigabelas dapat menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari, serta fasilitas kesehatan (Askes) sesuai dengan yang responden harapkan. Walaupun secara umum tanggapan responden terhadap kompensasi yang diterima termasuk dalam kategori tinggi akan tetapi masih ada responden yang berpendapat bahwa kompensasi yang diterima terutama fasilitas kesehatan belum sesuai dengan yang diharapkan. Begitu juga dengan pemenuhan kebutuhan termasuk dalam kategori tinggi, artinya kebutuhan sandang, pangan dan papan di lingkungan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten

Simalungun dapat terpenuhi, begitu juga dengan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kepuasan kerja pegawai BPS Simalungun cukup tinggi. Maka hal ini sebaiknya dipertahankan di BPS Simalungun. Sama halnya dengan kompensasi, walaupun tanggapan responden terhadap pemenuhan kebutuhan tergolong tinggi akan tetapi masih ada pegawai Badan Pusat Statistik yang merasa pemenuhan kebutuhannya belum sesuai dengan yang diharapkan seperti kebutuhan fisiologis bahwa gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan sandang, papan, dan pangan. Demikian juga dengan pemenuhan kebutuhan keamanan, rasa memiliki, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jadi sebaiknya para pejabat struktural dan para pegawai dapat mempertahankan yang selama ini telah baik dijalankan.

Kepuasan kerja yang baik ini juga dapat terjaga dengan tetap memelihara pemenuhan kebutuhan para pegawai. Misalnya kebutuhan pegawai akan kebutuhan fisiologis, dimana para pegawai merasa dengan gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Kebutuhan pegawai akan penghargaan dari tempat bekerja juga harus di jaga. Terlebih lagi kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, dimana para pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu walaupun tanpa pengawasan. Selain itu juga kepuasan kerja dapat di jaga dengan memberikan motivasi dan dorongan dari atasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun untuk mengambil suatu kebijakan, dan untuk peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
2. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.
3. Variabel Pemenuhan Kebutuhan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa hal yang dapat disarankan antara lain :

1. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun disarankan untuk memperhatikan dalam pemberian

kompensasi uang transport. Oleh karena kompensasi dilingkungan PNS sudah diatur dan ditetapkan oleh pemerintah, pemberian kompensasi uang transport dapat ditingkatkan dengan menyesuaikan beban tugas dan tanggung jawab yang diemban masing-masing pegawai.

2. Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun supaya memberikan kesempatan lebih kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat yang berkaitan dengan organisasi..
3. Dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai, Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun untuk meninjau kembali kebijakan mutasi, rotasi supaya pegawai tidak merasa jenuh sebaiknya paling lama 5 tahun dalam satu tempat.
4. Kebijakan promosi hendaknya mengacu kepada kriteria-kriteria promosi sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi yang ada di Badan Pusat Statistik Simalungun dan disesuaikan dengan kebutuhan dan SDM yang tersedia.
5. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan pemenuhan kebutuhan, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti sarana dan prasarana di kantor, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh. (2000). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jilid I, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jakarta, Indeks.
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H. (2000). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-15. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husnan, Keldjrachman Suad. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Malthis, R.L dan Jacson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Jakarta
- Malthis, R.L dan Jacson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat, Jakarta
- Ivancevich Jhon M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Iswanto, Yun. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Materi Pokok EKMA 5107*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. (2005). *Organizational Behavior*. 6th ed.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi 3, Jakarta : Erlangga
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

- M. Kadariman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Priyatno Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Abalis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Retnowati Nova & Widia Muslichah Erna. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya putra darwati.
- Robbins Stepen P.(2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stepen P. Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1 Jakarta :Salemba empat.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. Alfabeta
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhar.(2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Raya
- Thoha Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- T.hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- T.hani Handoko. (2004). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Timmreck, Thomas C. (2001). *Managing, Motivation and Develoving Job Satisfaction in The Health Care Work Environment California State Universiy San Bernadino, California. The Health Care Manager*; September 2001;20;1; AB1/INFORM Research, pg 42
- Umar, Husein. (2001). *Metode Penelitian Untuk Sikripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*.Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja*.Jakarta : Rajawali Pers
- Faheem Ghazanfar, Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan & Mohsin Bashir. (2011). A study of relationship between satisfaction with comcensation and work motivation. *International Journal of Business and Social Science*, V(2)N(1)

- Freed, Douglas E. (2003). Material benefit, advancement, or fulfillment: A study into the cause and predictor of job satisfaction based on how people view their work. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 8(4). 116-136
- Panuju (2003). *Pengaruh Kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang*. Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya. Palembang
- Rahmat WH. (2007). *“Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan rokok makmur sejahtera Malang, Jatim.*
- Ratmawati, Dwi. & Herachwati, N. (2009). *Perilaku Organisasi, Buku Materi Pokok EKMA 5103*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Restri O. (2010), *Upaya peningkatan kepuasan kerja Anggota Kepolisian melalui Pemenuhan Kebutuhan dan kompensasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen, volume 8, No.2, Mei 2010.
- Rivai, Harif Amali (2001), *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar,” Tesis*, Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana UGM
- Samina Nawab & Komal Khalid Bhatti. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, V(2) N(8)
- Sari. (2009). *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Bisnis dan birokrasi*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Januari-April 2009, halaman 18-24.
- Setyaningsi Sri. (2006). *Analisis hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Amanah ummah leu wiliang Bogor*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB Bogor.
- Sopiah. (2008). *Analisis Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Need Hierarchy Theory di Atasari Plastik*

LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Kuisoner :

A. Permohonan Pengisian Kuesioner

Dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdra/i yang kami hormati untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kenyataan dan fakta yang dialami dalam bekerja. Kuesioner ini bertujuan dalam rangka penelitian untuk penyusunan Thesis pada Program Pasca sarjana Magister Manajemen.

Judul Thesis ini adalah : Pengaruh Kompensasi dan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Simalungun. Kerahasiaan jawaban dijamin oleh peneliti. Terimakasih atas segala bantuannya.

B. Petunjuk Pengisian :

1. Isilah kuesioner ini sesuai dengan fakta dan keadaan sebenarnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda \checkmark pada jawaban yang sesuai menurut anda
3. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan Penelitian .
4. Kuesioner ini tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya.

C. Terdapat 5 (lima) alternative pilihan :

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

II. DATA RESPONDEN

1. Nomor Kuesioner : (Diisi oleh Peneliti)
2. Tempat/Tgl. Lahir :
3. Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :
6. Masa Kerja :
7. Jabatan :

1. KOMPENSASI (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diterima selama ini sudah sesuai dengan yang diharapkan					
1.	Besarnya Tunjangan Kinerja yang diterima selama ini sudah memadai.					
2.	Besarnya tunjangan kinerja yang diterima selama ini sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
3.	Honor-honor yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					
4.	Uang transport yang diterima dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.					
5.	Gaji ke 13 yang diterima dapat menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari saya.					
6.	Fasilitas kesehatan (Askes) membuat nyaman bagi saya dan keluarga.					

2. PEMENUHAN KEBUTUHAN (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Kebutuhan fisiologis</i>					
1	Saya mau bekerja di BPS karena gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan untuk makan keluarga.					
2	Saya mau bekerja di BPS karena sandang dapat terpenuhi dari gaji yang saya terima.					
3	Saya terdorong menjadi pegawai di BPS karena gaji yang saya terima dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan					
4	Saya terdorong bekerja di BPS ini karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan.					
	<i>Kebutuhan keamanan</i>					
5	Saya mau bekerja di BPS ini dengan adanya tunjangan pensiun yang diberikan					
6	Saya mau bekerja di BPS karena sistem penggajian yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup layak bagi saya					
7	Saya bekerja di BPS ini karena system penilaian kinerja sudah dilakukan dengan adil dan objektif					
	<i>Kebutuhan merasa memiliki</i>					
8	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk bertukar pikiran dengan rekan-rekan kerja diluar jam kerja					
9	Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.					
10	Interaksi dengan rekan kerja diluar jam kerja terjalin dengan baik					
	<i>Kebutuhan penghargaan (esteem)</i>					
11	Saya lebih senang apabila BPS tempat saya bekerja memberi penghargaan dalam bentuk uang dari pada dalam bentuk lain (piagam, piala, barang, dll)					
	<i>Kebutuhan aktualisasi diri</i>					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
13	Saya selalu bekerja keras walupun tidak ada pengawasan					
14	Saya akan merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang saya kerjakan saat ini					
15	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja saya untuk mendapatkan promosi /pengembangan karir saya.					

3. KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
KEPUASAN KERJA						
	<i>Kepuasan terhadap gaji</i>					
1	BPS memberikan penghasilan yang lebih baik dari pada instansi pemerintah lainnya					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
3	Saya diberi gaji sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan					
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya					
	<i>Kepuasan terhadap promosi</i>					
5	Saya merasa suka dengan peraturan yang dilakukan untuk promosi jabatan.					
6	Promosi jabatan sering terjadi di tempat saya bekerja					
7	Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan saya					
	<i>Kepuasan terhadap rekan kerja</i>					
8	Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
9	Ketika saya meminta bantuan kepada rekan sekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik					
10	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab					
	<i>Kepuasan terhadap penyelia</i>					
11	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya					
12	Atasan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
13	Atasan saya mau mendengarkan pendapat saya					
	<i>Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</i>					
14	Pekerjaan saya sangat menarik					
15	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
16	Saya suka melaksanakan pekerjaan saya					
17	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya					

LAMPIRAN 2 : Tabulasi Jawaban Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Jawaban Responden																															
	1	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4		
2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4		
3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	2	3	2	4	2	4	3		
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	2	3		
5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	2	2	2	2	3	3		
6	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	3	2	3	1	2		
7	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4		
8	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	1	1	3	4	4	2	3	2	4	2	4	1	4	2	1	1	1	2	1	1		
9	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	2	2	2	1	1		
10	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	3	4	1	3	1	1	1	1		
11	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1		
12	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	1	1	3	3	3	2	4	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	3	2	2		
13	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1		
14	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1		
15	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	3	2	2	1	1	1	1	1		
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
17	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	
20	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	1	3	1	2	1	1	2	1	
21	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5		
22	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	1	2	1	
23	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	1	2	1	2	
24	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	1	1	1	2	2	1		
25	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	
27	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	2	2	2	2	1	2		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	2		
29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	1	4	5	3	3	1	3	3	3		
30	1	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	1	2	1	1	2		
31	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	2	2		
32	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	5	3	3	4	3	3	3		
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2		
34	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	
35	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	
36	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

37	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4		
38	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	2	2	2	3	2	3	
39	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	1	3	2	
40	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	
41	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
43	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
44	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
45	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 3 : Tabulasi Jawaban Responden

1. Variabel Kompensasi

	Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
R1	4	4	4	4	4	4	4	28
R2	4	4	4	4	4	4	4	28
R3	3	4	4	3	3	5	1	23
R4	4	4	4	4	3	4	3	26
R5	4	4	4	4	4	5	3	28
R6	4	4	4	4	4	4	4	28
R7	4	4	4	4	4	4	4	28
R8	4	4	4	4	4	4	4	28
R9	4	4	4	4	4	4	4	28
R10	4	4	4	4	2	5	3	26
R11	4	3	3	4	3	4	4	25
R12	3	3	4	4	3	4	4	25
R13	3	3	4	4	3	4	4	25
R14	4	4	4	3	3	4	4	26
R15	4	3	3	3	3	5	5	26
R16	3	4	3	3	3	4	3	23
R17	3	4	4	3	2	4	2	22
R18	1	4	4	4	4	5	4	26
R19	3	4	3	5	4	5	4	28
R20	5	4	4	4	4	4	4	29
R21	4	4	3	4	3	4	3	25
R22	3	3	3	3	4	4	3	23
R23	4	4	3	4	2	3	3	23
R24	3	4	4	3	3	5	4	26
R25	4	3	3	2	2	3	2	19
R26	4	4	3	4	3	5	4	27
R27	2	4	3	1	2	5	3	20
R28	4	3	3	3	3	5	2	23
R29	4	4	4	2	3	3	2	22
R30	4	4	4	4	4	4	3	27
R31	4	4	2	2	2	3	1	18
R32	4	3	3	3	1	4	2	20
R33	4	3	4	3	3	4	2	23
R34	3	3	3	3	3	4	1	20
R35	4	3	3	4	2	4	2	22

2. Variabel Pemenuhan Kebutuhan

	Jawaban Responden untuk Variabel Pemenuhan Kebutuhan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
R2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	60
R3	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	60
R4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	4	4	4	56
R5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	66
R6	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
R7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55
R8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	62
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R10	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	58
R11	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55
R12	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	49
R13	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	49
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	47
R15	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	5	4	3	5	55
R16	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	57
R17	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	59
R18	4	1	1	3	5	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	47
R19	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
R20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	58
R21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	50
R22	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	58
R23	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	61
R24	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	62
R25	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
R26	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	59
R27	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
R28	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	1	55
R29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	56
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
R31	2	2	2	1	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	39
R32	4	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	45
R33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
R34	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	55

3. Variabel Kepuasan Kerja

	Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	71
R4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
R5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	75
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R7	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	61
R8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
R10	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	65
R11	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
R12	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	58
R13	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	58
R14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	63
R15	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
R16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
R17	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	69
R18	5	2	2	4	1	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
R20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
R21	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	59
R22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	70
R23	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
R24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
R25	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	66
R26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	73
R27	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	61
R28	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70
R29	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	58
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
R31	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	37
R32	4	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	4	2	4	2	37
R33	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
R34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	69
R35	4	2	4	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	45

LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas 1 Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	1	.482**	.357	.338	.086	-.214	.300	.501**
	Sig. (2-tailed)		.007	.053	.068	.653	.257	.107	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.482**	1	.680**	.575**	.176	.160	.541**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.001	.352	.399	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.357	.680**	1	.619**	.387**	.280	.454*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.000	.035	.133	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.338	.575**	.619**	1	.343*	.229	.544**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.068	.001	.000		.064	.224	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.086	.176	.387**	.343*	1	.311	.524**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.653	.352	.035	.064		.094	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	-.214	.160	.280	.229	.311	1	.277	.377*
	Sig. (2-tailed)	.257	.399	.133	.224	.094		.138	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.300	.541**	.454*	.544**	.524**	.277	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.107	.002	.012	.002	.003	.138		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	.501**	.781**	.790**	.774**	.609**	.377*	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.040	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
VAR00001	1	.891	.864	.605	.671	.743	.668	.541	.257	.429	.425	.591	.440	.475	.217	.773
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)		.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	.891	1	.823	.536	.684	.684	.612	.571	.272	.424	.489	.589	.460	.523	.253	.775
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)			.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	.864	.823	1	.535	.532	.722	.576	.421	.170	.350	.515	.449	.365	.502	.330	.711
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	.605	.536	.535	1	.314	.540	.530	.183	.130	.134	.015	.315	.094	.130	.009	.427
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)					.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	.671	.684	.532	.314	1	.676	.637	.888	.656	.828	.643	.933	.810	.807	.420	.919
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	.743	.684	.722	.540	.676	1	.621	.564	.322	.633	.425	.658	.547	.560	.264	.785
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	.668	.612	.576	.530	.676	.621	1	.638	.668	.619	.425	.671	.576	.481	.173	.775
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	.541	.571	.421	.183	.888	.540	.621	1	.707	.862	.869	.788	.858	.839	.506	.888
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	.257	.272	.170	.130	.656	.322	.633	.619	1	.771	.469	.575	.633	.593	.283	.652
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	.429	.424	.350	.134	.828	.633	.619	.862	.771	1	.624	.739	.789	.781	.376	.829
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	.018	.020	.068	.479	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.041	.000
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	.425	.489	.515	.015	.643	.425	.425	.668	.419	.624	1	.534	.701	.762	.705	.746
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	.591	.589	.449	.315	.833	.656	.671	.788	.575	.771	.534	1	.793	.804	.394	.861
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	.440	.460	.365	.094	.810	.547	.576	.858	.633	.789	.701	.793	1	.790	.644	.840
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	.475	.523	.502	.130	.807	.560	.481	.839	.593	.781	.782	.804	.790	1	.630	.858
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	.217	.253	.330	.009	.420	.264	.173	.506	.283	.376	.705	.394	.644	.630	1	.538
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	.773	.775	.711	.427	.919	.785	.775	.888	.652	.829	.746	.861	.840	.858	.538	1
Pearson Correlation																
Sig. (2-tailed)				.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
VAR00001 Pearson Correlation	1	.784	.620	.537	.584	.582	.605	.620	.372	.391	.630	.628	.580	.500	.738	.537	.698	.878
VAR00001 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.001	.001	.000	.000	.043	.033	.000	.000	.001	.005	.000	.002	.000	.000
VAR00001 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002 Pearson Correlation	.784	1	.859	.763	.394	.484	.700	.474	.290	.338	.752	.408	.380	.352	.601	.453	.554	.814
VAR00002 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.008	.120	.068	.000	.025	.038	.056	.000	.012	.001	.000
VAR00002 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003 Pearson Correlation	.620	.859	1	.774	.225	.330	.621	.340	.239	.165	.645	.374	.333	.291	.427	.297	.410	.672
VAR00003 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.075	.000	.066	.203	.384	.000	.041	.072	.119	.111	.025	.000	.000
VAR00003 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004 Pearson Correlation	.537	.763	.774	1	.338	.207	.580	.223	.120	.180	.700	.157	.317	.164	.334	.281	.290	.563
VAR00004 Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.001	.001	.001	.237	.529	.340	.000	.406	.088	.387	.071	.133	.120	.001
VAR00004 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005 Pearson Correlation	.584	.394	.225	.338	1	.616	.498	.421	.267	.203	.403	.610	.434	.370	.631	.462	.456	.657
VAR00005 Sig. (2-tailed)	.001	.031	.232	.841		.000	.005	.020	.154	.282	.027	.000	.017	.044	.000	.010	.011	.000
VAR00005 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006 Pearson Correlation	.582	.484	.330	.207	.616	1	.442	.346	.310	.000	.354	.569	.533	.525	.701	.508	.549	.692
VAR00006 Sig. (2-tailed)	.001	.007	.075	.272	.000		.014	.061	.096	1.000	.055	.001	.002	.003	.000	.004	.002	.000
VAR00006 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007 Pearson Correlation	.605	.700	.621	.580	.498	.442	1	.584	.393	.458	.782	.389	.327	.529	.723	.657	.619	.830
VAR00007 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.005	.014		.001	.032	.011	.000	.029	.078	.003	.000	.000	.000	.000
VAR00007 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008 Pearson Correlation	.620	.474	.340	.223	.421	.346	.584	1	.755	.480	.636	.514	.428	.373	.547	.469	.601	.713
VAR00008 Sig. (2-tailed)	.000	.008	.066	.237	.020	.061	.000		.000	.007	.000	.004	.018	.043	.002	.009	.000	.000
VAR00008 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009 Pearson Correlation	.372	.290	.239	.120	.267	.310	.393	.451	1	.156	.474	.390	.392	.267	.382	.345	.452	.523
VAR00009 Sig. (2-tailed)	.043	.120	.203	.529	.032	.096	.000	.000		.411	.008	.033	.032	.153	.037	.062	.012	.003
VAR00009 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010 Pearson Correlation	.391	.338	.165	.180	.203	.000	.458	.480	.156	1	.513	.279	.000	.315	.369	.525	.429	.468
VAR00010 Sig. (2-tailed)	.033	.068	.384	.340	.282	1.000	.011	.007	.411		.004	.027	.087	.079	.001	.007	.004	.000
VAR00010 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011 Pearson Correlation	.630	.752	.645	.700	.403	.354	.782	.636	.474	.513	1	.404	.318	.325	.572	.480	.510	.789
VAR00011 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.055	.000	.000	.008	.000		.027	.087	.079	.001	.007	.004	.000
VAR00011 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012 Pearson Correlation	.628	.408	.374	.157	.610	.569	.399	.514	.390	.290	.404	1	.605	.228	.480	.303	.320	.638
VAR00012 Sig. (2-tailed)	.000	.025	.041	.406	.000	.001	.029	.004	.033	.136	.070		.000	.226	.006	.103	.084	.000
VAR00012 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013 Pearson Correlation	.580	.380	.333	.317	.434	.533	.327	.428	.392	.000	.316	.005	1	.200	.382	.219	.326	.568
VAR00013 Sig. (2-tailed)	.001	.038	.072	.088	.017	.002	.078	.018	.032	1.000	.087	.000		.289	.037	.245	.079	.001
VAR00013 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014 Pearson Correlation	.500	.352	.281	.164	.370	.525	.529	.373	.267	.315	.325	.273	.300	1	.832	.841	.798	.667
VAR00014 Sig. (2-tailed)	.005	.056	.119	.387	.044	.003	.003	.043	.153	.090	.079	.256	.289		.000	.000	.000	.000
VAR00014 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015 Pearson Correlation	.738	.601	.427	.334	.631	.701	.723	.547	.382	.369	.572	.489	.382	.832	1	.863	.852	.884
VAR00015 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.071	.000	.000	.000	.002	.037	.045	.001	.006	.037	.000		.000	.000	.000
VAR00015 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016 Pearson Correlation	.537	.453	.287	.281	.462	.508	.667	.469	.345	.525	.480	.303	.219	.841	.863	1	.816	.761
VAR00016 Sig. (2-tailed)	.002	.012	.111	.133	.010	.004	.000	.009	.062	.003	.007	.103	.245	.000	.000		.000	.000
VAR00016 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00017 Pearson Correlation	.698	.554	.410	.290	.456	.549	.619	.601	.452	.429	.510	.320	.326	.798	.852	.816	1	.812
VAR00017 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.025	.120	.011	.002	.000	.000	.012	.018	.004	.084	.079	.000	.000	.000		.000
VAR00017 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018 Pearson Correlation	.878	.814	.672	.563	.657	.682	.830	.713	.523	.468	.789	.638	.558	.667	.884	.761	.812	1
VAR00018 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.009	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
VAR00018 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas 1

Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	17

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Hasil Uji Reliabilitas 2

Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	7

Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	15

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	17

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 6 : Hasil Regresi Linier**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEMENUHAN KEBUTUHAN KOMPENSASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.636	5.78628

a. Predictors: (Constant), PEMENUHAN KEBUTUHAN, KOMPENSASI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2059.350	2	1029.675	30.754	.000 ^b
Residual	1071.393	32	33.481		
Total	3130.743	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PEMENUHAN KEBUTUHAN, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-20.892	10.962		-1.906	.066
KOMPENSASI	.984	.358	.309	2.746	.010
PEMENUHAN	1.091	.193	.637	5.651	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA