

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ICHWANUL MUSLIMIN

NIM. 530013142

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT**EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK SATISFACTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BIMA AGRICULTURAL SERVICE**

Ichwanul Muslimin
Ichwanul.muslimin2017@gmail.com

**Graduate Program
Universitas Terbuka**

Forward progress of an organization is largely determined by the existence of employees who have the quality and integrity of employee work. Employees work well according to the standards set have reasons, especially the problem of compensation, motivation and job satisfaction.. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance at the Bima City Agriculture Office. The sample in this study were all employees of the Agriculture Office of the City of Bima with a total of 90 people. The instrument of this study was to use a questionnaire and before the instrument was used the validity and reliability of the instrument was tested. Data were analyzed using multiple regression. The results of regression analysis using SPSS for windows found that compensation, motivation and job satisfaction significantly influence employee performance. Then after stepwise analysis is known that job satisfaction is the most dominant variable in influencing employee performance. Therefore the most important step taken by the City Government of Bima, especially the Department of Agriculture, is to increase employee job satisfaction by paying attention to compensation and employee motivation.

Keywords: *Performance, Compensation, Motivation and Job Satisfaction*



ABSTRAK

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA****Ichwanul Muslimin**Ichwanul.muslimin2017@gmail.com**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan pegawai yang memiliki kualitas dan integritas kerja pegawai. Pegawai berkerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan memiliki alasan terutama masalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima Berstatus Negeri berjumlah 90 orang. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan sebelum instrument digunakan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil analisis regresi menggunakan SPSS *for windows* diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian setelah dilakukan analisis *stepwise* diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu langkah yang paling penting dilakukan oleh Pemerintah Kota Bima terutama Dinas Pertanian adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Kompenasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari mahasiswa:

Nama/NIM : Ichwanul Muslimin / 530013142
Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 90 % sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.


Mataram,

Februari 2020

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Achmad Fauzi, SE, MM


Dr. I Nyoman Nugraha, SE, MM
NIP. 19770318 200212 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bima, April 2020

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

CE06CAHF505914473

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(ICHWANUL MUSLIMIN)

NIM. 530013142

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Ichwanul Muslimin
NIM : 530013142
Program Studi : Manajemen
Judul TAPM : "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima"

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari/Tanggal :
W a k t u :

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tanda Tangan

Nama: Amalia Kusuma Wardini, SE., M. Com., Ph. D

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Meutia, SE., M.P

Pembimbing I

Nama: I Nyoman Nugraha, SE, MM

Pembimbing II

Nama: Dr. Achmad Fauzi, SE, MM

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA


PERSETUJUAN TAPM


Judul : “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima”
 Penyusun TAPM : ICHWANUL MUSLIMIN
 NIM : 530013142
 Program Studi : Manajemen
 Hari / Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Achmad Fauzi, SE, MM
 NIP.


I Nyoman Nugraha, SE, MM
 NIP. 19770318 200212 1 002

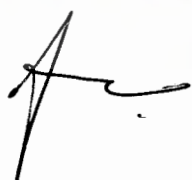
Penguji Ahli



Prof. Dr. Meutia, S.E., M.P
 NIP. 197208282003122001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis,

Dekan Fakultas Ekonomi


Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph. D
 NIP. 197009182005012001


Prof. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M. Si
 NIP. 197208242000121001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ichwanul Muslimin
NIM : 530013142
Program Studi : Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Bima, 29 Februari 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN Impres NAE Tahun 1985
Lulus SMPN 2 Bima Tahun 1988
Lulus SMAN 1 Bima Tahun 1991
Lulus S1 Univ. Mataram Tahun 1998

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2006 Staf pada Dinas Pertanian Kota Bima
Tahun 2009 Kasi Perlindungan pada Dinas Pertanian Kota
Bima
Tahun 2011 Lurah pada Kelurahan NAE
Tahun 2017 Kasi Kelembagaan dan Penyuluhan Pertanian
pada dinas Pertanian Kota Bima
Tahun 2019 Kepala Bagian Administrasi Pemerintahan
pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bima

Bima, April 2020
Penulis,

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

Adapun judul tesis penelitian ini adalah: "**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima**". Di dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Rektor dan seluruh civitas Akademika Universitas Terbuka serta Kepala UPBJJ Mataram dan seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul untuk menjadi bagian dari Universitas Terbuka dan secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis;
2. Ibu Amalia Kusuma Wardini, SE., M. Com., Ph. D selaku ketua komisi yang telah memberikan arahan dan dukungannya saat ujian sidang;
3. Bapak Hulaifi, S. Pi., M. Agr. Selaku sekretaris komisi yang telah membantu saat ujian siding;
4. Ibu Prof. Dr. Meutia, SE, M. P. selaku penguji ahli yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan masukan saat ujian sidang;
5. Bapak Dr. I Nyoman Nugraha, SE, MM selaku pembimbing pertama yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini;
6. Bapak Dr. Achmad Fauzi, SE, MM sebagai pembimbing kedua yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini;
7. Teristimewa untuk Ibunda Hj. Siti Maryam Binti H. Hakim tercinta yang telah memberikan doa, Abang Amirul Mukminin atas dukungan materinya dan keluarga besar J. Landa atas dukungan motivasinya.
8. Istri tercinta dan anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan

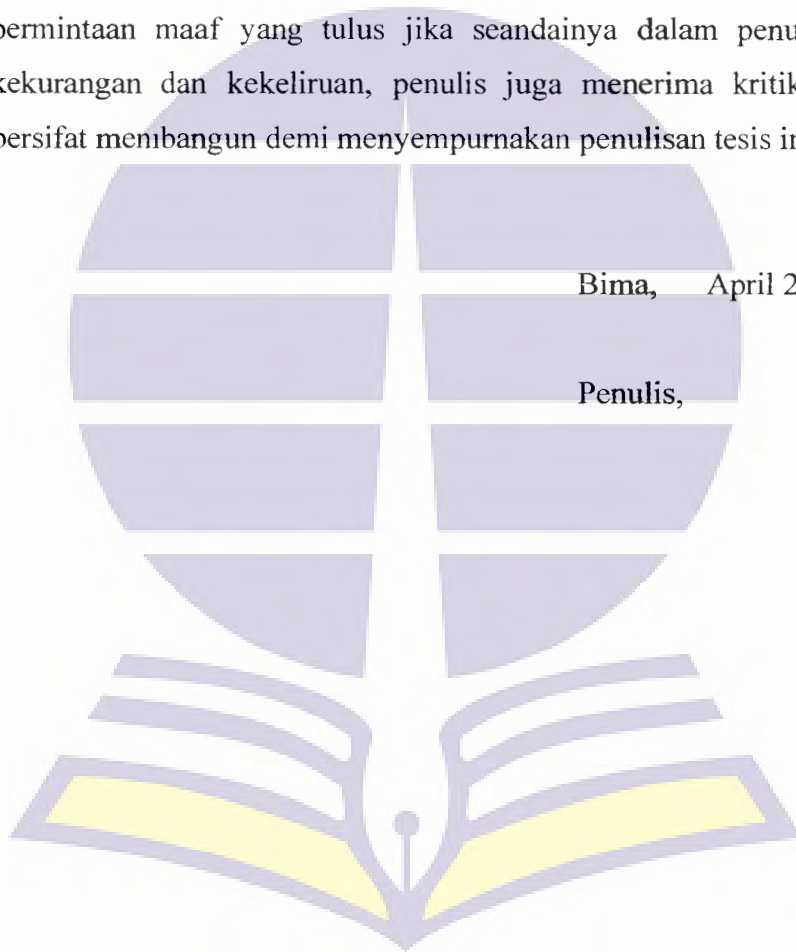
setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga, dan

9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, saling memotivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Bima, April 2020

Penulis,



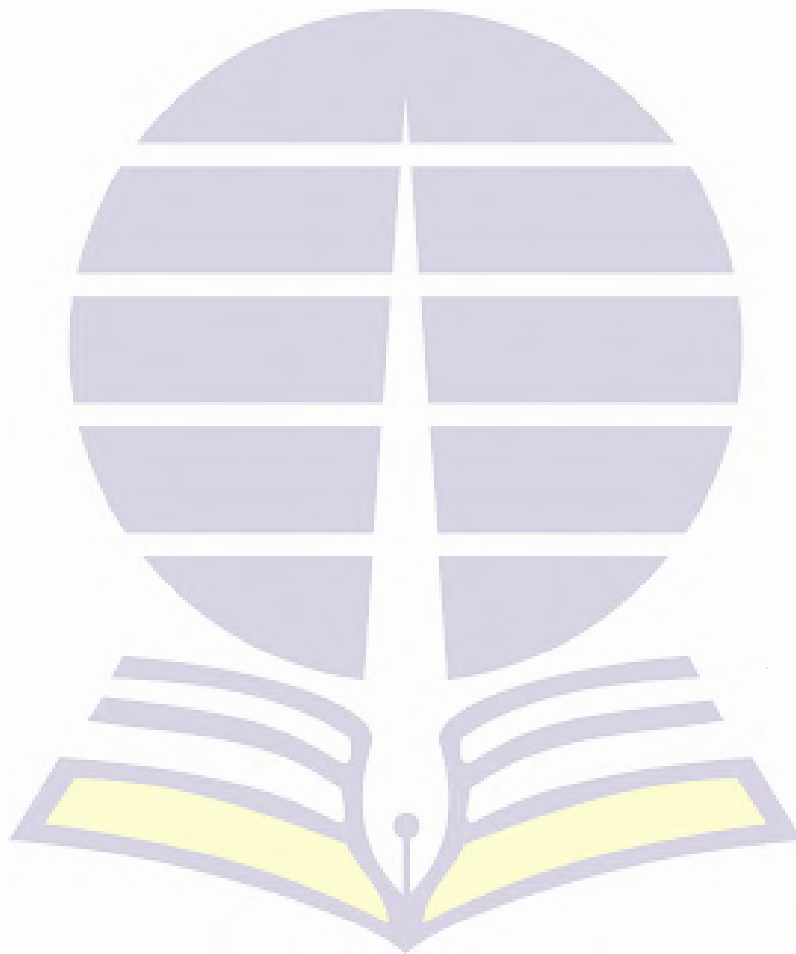
DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Layak Uji	iv
Lembar Pernyataan	v
Lembar Pengesahan	vi
Lembar Persetujuan	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kinerja Pegawai	9
1. Definisi Kinerja Pegawai	9
2. Indikator Kinerja Pegawai	10
B. Kompensasi Kerja	11
1. Pengertian Kompensasi Kerja	11
2. Komponen Kompensasi	13
3. Tujuan Kompensasi	16
C. Motivasi Kerja	17
1. Pengertian Motivasi	17

2. Indikator Motivasi Kerja	20
D. Kepuasan Kerja	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2. Ketidakpuasan di Tempat Kerja	21
3. Unsur-Unsur Kepuasan Kerja	24
4. Indikator Kepuasan Kerja	26
E. Kajian Penelitian Terlebih dahulu	26
F. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian	28
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
C. Instrumen Penelitian	33
D. Operasionlisasi Variabel Penelitian	34
E. Metode Analisi Data.....	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	42
B. Analisis Deskriptif.....	46
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
D. Uji Asumsi Klasik	57
E. Analisis Regresi	62
F. Pengujian Hipotesis	65
G. Pembahasan	66
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
 DAFTAR PUSTAKA.....	76
DAFTAR LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	28

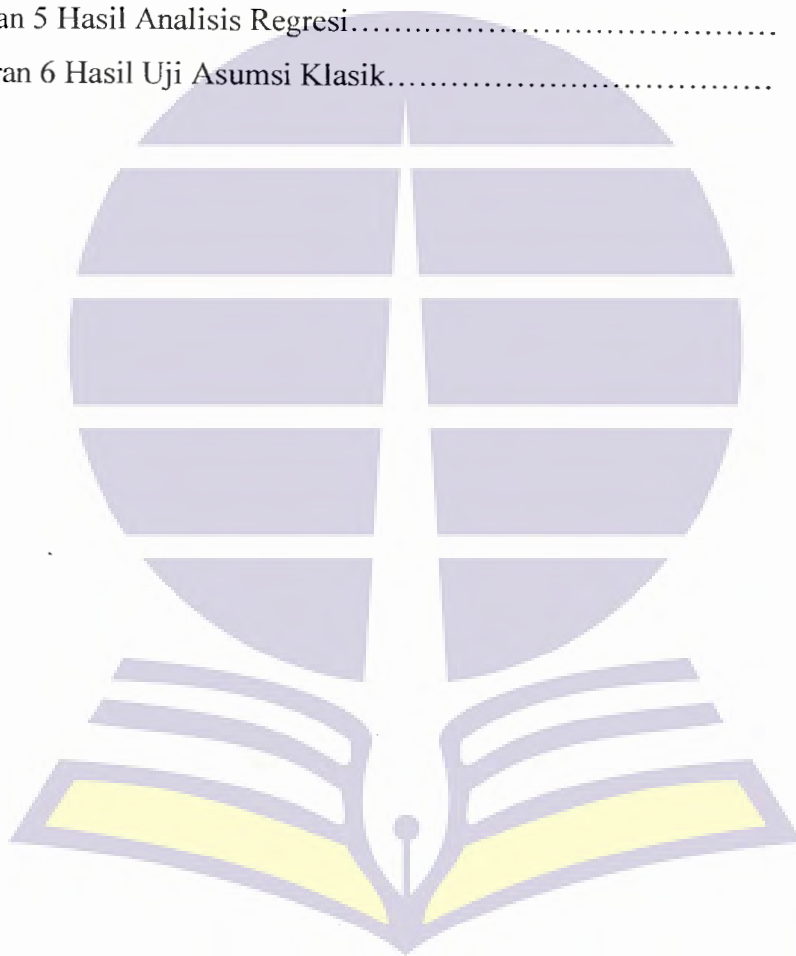


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Pertanian.....	2
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran/Pembobotan Item Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi Kerja.....	49
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.8 Validitas Instrumen Kompensasi Kerja	53
Tabel 4.9 Ringkasan SPSS Hasil Validitas Motivasi Kerja	54
Tabel 4.10 Ringkasan SPSS Hasil Validitas Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.11 Ringkasan SPSS Hasil Validitas Instrumen Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil SPSS Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji Linearitas.....	57
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji Linieritas	58
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Uji Linieritas	59
Tabel 4.16 Ringkasan Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.17 Ringkasan Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.19 Regresi Pengaruh Parsial Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y).....	62
Tabel 4.20 Penjelasan Persamaan Regresi.....	63
Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Analisis Stepwase.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Identitas Responden.....	88
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	91
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif.....	103
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi.....	107
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	111



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pertanian Kota Bima memiliki visi yaitu terwujudnya pembangunan pertanian tanaman pangan dan peternakan yang maju dan efisien menuju masyarakat Kota Bima yang sejahtera. Untuk mewujudkan visi dimaksud, maka misi yang diembannya maka harus ada upaya nyata dalam meningkatkan pemanfaatan sumber daya pertanian dan pemberdayaan masyarakat dalam mengembangkan usaha pertanian melalui pengembangan sarana dan prasarana, penerapan teknologi serta menumbuhkembangkan usaha-usaha agribisnis pertanian dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan hasil produk pangan segar dan olahan yang aman, sehat, utuh dan halal (ASUH) dikonsumsi.

Untuk mencapai visi di Dinas Pertanian maka dibutuhkan kualitas kerja dari masing-masing pegawai yang bertugas di Dinas Pertanian, karena semakin baik dan berkualitas kerja pegawai secara keseluruhan maka semakin baik pula kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian Kota Bima menjadi cerminan untuk mengetahui sejauhmana capaian kinerja pegawainya. LAKIP Dinas Pertanian Kota Bima Tahun 2019 mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian masih banyak yang harus ditingkatkan lagi dengan tidak menafikan banyak yang telah tercapai sebagaimana yang terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Pertanian Tahun 2018

Sasaran Strategis	Produk	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Produksi Pertanian Tanaman Pangan	Produksi Pertanian Tanaman Pangan :				
	- Padi (GKP)	Ton	59.428	29.660	49,91
	- Jagung (PK)	Ton	6.136	36.460	594,198
	- Kedelai (BK)	Ton	2.987	1.090	36,49
	- Kacang Tanah (BK)	Ton	528	80	15,15
	- Kacang Hijau (BK)	Ton	15	38	253,333
	- Ubi Kayu (UB)	Ton	3.419	63	1,843
- Ubi Jalar (UB)	Ton	122	0	0	
Meningkatnya Produksi Perkebunan	Produksi Perkebunan :				
	- Tembakau	Ton	3,40	1,4	41,18
	- Jambu Mente	Ton	173,84	157,39	90,54
- Kelapa	Ton	27,49	25,71	93,52	
Meningkatnya Produksi Peternakan	Produksi Peternakan :				
	- Produksi Daging	Ton	2.133	655,378	30,73
	- Produksi Kulit	Ton	51	59	115,69
- Produksi Telur	Ton	284	258,826	91,14	
Meningkatnya Ketersediaan Penyuluh Yang Terampil	Persentase Penyuluh Yang Terampil Dalam Penerapan Teknologi Pertanian Sesuai Anjuran (%)	%	50	50	100

Sumber: Produksi Pertanian Tanaman Pangan adalah Angka Sementara Tahun 2018.

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa beberapa indikator kinerja Produksi Pertanian Tanaman Pangan belum mencapai target sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya dimana rata-rata sebesar 81,049 %, tapi untuk komoditi jagung dan kacang hijau produksinya diatas 100% sedangkan untuk komoditi

lainnya seperti padi, kedelai, kacang tanah, ubi kayu dan ubi jalar produksinya dibawah target, hal ini disebabkan oleh besarnya animo masyarakat untuk menanam komoditi jagung yang dikarenakan oleh harganya yang menjanjikan dan adanya program nasional dalam mendukung peningkatan produksi jagung, untuk produksi padi yang sebesar 21.860 ton dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan beras masyarakat masih terjadi surplus sebesar 4.719,63 ton dengan asumsi rata-rata konsumsi perkapita/pertahun sebesar 114,6 kg/kapita/tahun (Biro Humas dan Informasi Publik Kementan RI Tanggal 28 September 2017) dan jumlah penduduk Kota Bima sebesar 149.567 jiwa. Pada 2018, Pemerintah Propinsi NTB mencanangkan target produksi padi menembus 1,40 juta ton. Dari target itu, produksi sampai bulan September hanya mencapai 1,31 juta ton, dengan luas lahan tanam dicanangkan seluas 281.010 hektar. Dari target tersebut, Pemerintah Kota Bima melalui Dinas Pertanian Kota Bima menyumbang produksi padi sebesar 21.860 ton atau sebesar 1,67 %.

Kinerja pegawai adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2009:9). Oleh karena itu untuk tetap dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan publik dan produktifitas pada saat ini, dinas pertanian harus memperhatikan kinerja para pegawainya.

Fenomena yang terjadi di dinas pertanian antara lain pegawai merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah tunjangan yang dirasa masih kurang memadai. Kompensasi berupa tunjangan ini diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya pegawai tidak ada alasan lagi tidak bekerja dengan rajin

sehingga memiliki kinerja yang baik. Kompensasi juga dipandang dalam kaitannya dengan ketepatan dan kelancaran waktu membayar kompensasi karena sering terjadi keterlambatan pembayaran kompensasi sehingga menjadi masalah yang cukup serius yang berdampak produktivitas kerja. Fenomena lain adalah pegawai merasa kesempatan untuk promosi dirasa masih kurang, karena peluang promosi yang sempit menjadi kendala yang menghambat pegawai untuk terus maju melangkah meniti karirnya sebab promosi juga menjadi bagian dari kompensasi non materi. Penelitian Suwati (2013) menyimpulkan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Gelard (2016) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Observasi peneliti berkaitan dengan motivasi adalah bahwa ada beberapa oknum pegawai menganggap pekerjaan hanyalah rutinitas sehingga dalam bekerja kurang bersemangat. Selain itu ada beberapa pegawai yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari atasan atas hasil pekerjaannya padahal mereka sudah menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Selain itu peneliti melihat dalam hal kepuasan kerja terkait sarana kerja seperti ruangan kerja yang kurang layak karena sempit dan bangunannya terlihat rusak. Selain itu, terkait komputer dan laptop serta *software* yang digunakan oleh pegawai sudah usang sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu memiliki semangat kerja, inisiatif dan ulet dalam menyelesaikan setiap bidang tugasnya serta akan selalu berupaya untuk

mencarinya sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi. Wardoyo dan Priyono (2015) menyimpulkan untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan motivasi kerja dari para karyawan. Penelitian Saranya (2014) dan Rindiantika dan Heru (2018) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Demikian hasil penelitian Katua (2014) menilai bahwa dalam mencapai cita-cita besar dalam organisasi motivasi kerja anggota sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan karena akan berdampak langsung dengan kinerja dan produktivitas pegawai. Namun berbeda dengan Munandar (2016) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi dan motivasi tidak lengkap tanpa memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Ilahi dan Mukzam (2017) kepuasan kerja menjadi sangat urgen karena menyangkut perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative terhadap pekerja yang berdampak pada kinerja. Pitasari dan Perdana (2018) menyimpulkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi pada gilirannya akan menurunkan kinerja. Altahtoo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi fokus kebijakan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Abidin (2013) dan Agung (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Orang merasa puas terhadap kebijakan

organisasi tidak secara otomatis dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan target organisasi.

Penjelasan di atas peneliti merasa berkepentingan untuk terlibat secara akademik dengan meneliti “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima”. Ini dilakukan sebagai bentuk sumbangan secara akademik peneliti demi kemajuan Daerah Kota Bima.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian pada latar belakang maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Berangkat dari itu maka adapun tujuan penelitian, untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima
4. Menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Akademik.

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan kegunaan secara akademik yaitu sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Universitas Terbuka.

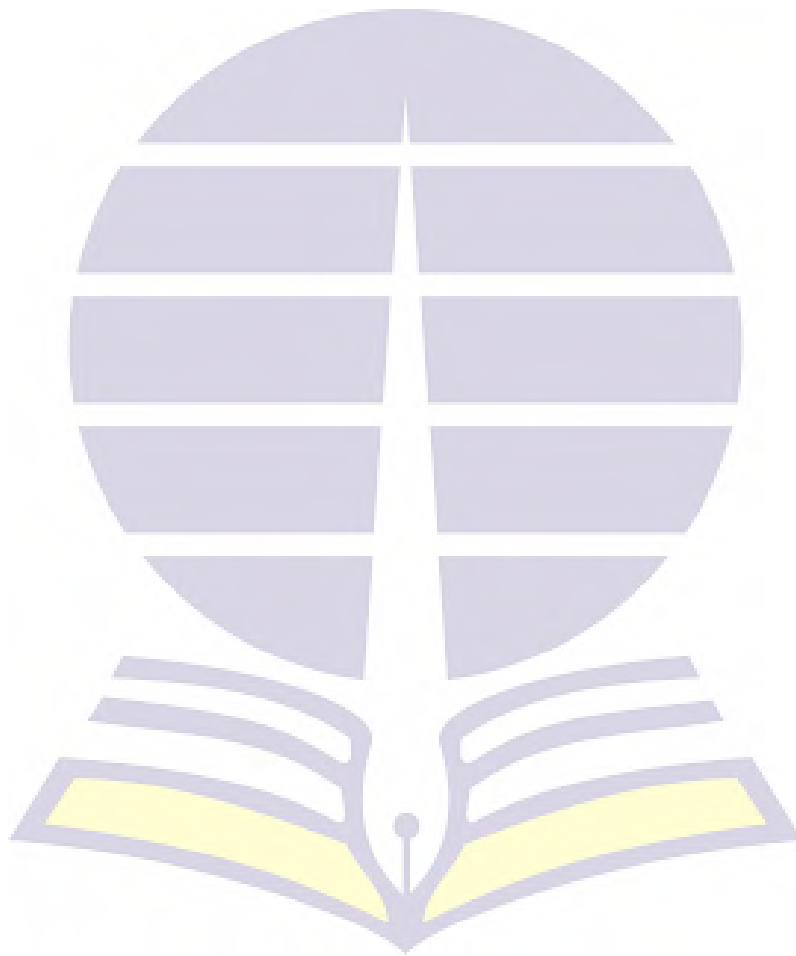
2. Secara Praktis

Hasil penelitian sebagai bahan masukan secara akademik dalam agar dalam pengambilan keputusan atau kebijakan meningkatkan kinerja pegawai dan selanjutnya Sebagai umpan balik (*feed back*) bagi para pegawai Dinas Pertanian Kota Bima dan beberapa saran untuk peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Secara Teoritis.

Hasil penelitian selain sebagai kontribusi dalam mengembangkan karya ilmiah di bidang ilmu manajemen sumber daya, hasil penelitian juga sebagai bahan

rujukan atau referensi para peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan yang masalahnya relevan dengan penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Marwansyah (2012) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja Menurut Rivai, et. al (2009), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Notoatmodjo (2009), kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah factor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:67) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)* artinya pegawai yang memiliki diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang karyawan yang mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut pendapat Mc Clelland (1974) yang dikutip Mangkunegara (2001:68), mengatakan bahwa “Ada hubungan positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang baik. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika lingkungan kerja ikut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah”.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robins dan Judge (2008) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Kompensasi Kerja

1. Pengertian Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh kompensasi prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari

kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan.

Menurut Luthan (2011) kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2010:119), Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2010:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2010:122).

- a. Asas Adil bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi 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 stabilitas karyawan akan lebih baik.

- b. Asas Layak dan Wajar bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2. Komponen Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:744), komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan;
- b. Upah merupakan kompensasi financial langsung yang dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan;
- c. Insentif merupakan Kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif

merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*);

- d. Kompensasi tidak langsung (*Faringe Benefit*). *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti; asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja (Hasibuan, 2010:120).

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2010:120), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan yang dipuaskan menurut Hasibuan (2010:121), dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- c. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya. Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar

pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar

pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2010).

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang memahami perilaku yang diamati. Alasan utama mengapa perilaku karyawan berbeda-beda adalah bahwa kebutuhan dan tujuan orang bervariasi. Teori motivasi memberi perhatian pada perilaku yang diarahkan pada tujuan. Sejumlah teori motivasi yang populer, diuji secara empiris dan praktis, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan (Mangkunegara (2010)). Masing-masing teori mencoba mengorganisir, dalam suatu cara yang bermakna, dan bisa membantu manajer atau pimpinan lebih memahami motivasi area kerja. Sunarto (2013:43) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Secara umum cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan

bagi kehidupan di masa yang akan datang. Dalam konteks ini bahwa motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Kadarisman (2012) mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan.

Alvio dan Endang, (2017:168) menyebut bahwa teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, 1940. Teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ERG Alderfer mengasumsikan individu yang gagal memuaskan kebutuhan pertumbuhan menjadi frustrasi, mundur, dan memfokuskan kembali perhatian pada kebutuhan yang lebih rendah. Teori ERG Alderfer mengusulkan hirarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga set kebutuhan, yaitu :

- a. Eksistensi, yakni kebutuhan terpenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan;
- b. Keterkaitan, yakni kebutuhan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti; dan
- c. Pertumbuhan, yakni kebutuhan yang terpenuhi oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

a. Teori Kebutuhan dari McClelland

Teori ini mengasumsikan kebutuhan seseorang dipelajari dari budaya masyarakat, karenanya pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kekuatan

kebutuhan seseorang. Teori ini erat hubungannya dengan konsep belajar, yakni mempelajari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa.

Sebagaimana yang telah dikutip Elisa Sari dan Dwiarti (2018:62) dikemukakan mengenai *Maslow's Need Hierarchy Theory* dikemukakan oleh Abraham Maslow Tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Hirarki Teori Maslow mengenai kebutuhan manusia dalam 5 tingkatan, yaitu:

- a. Fisiologis, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit;
- b. Keamanan dan keselamatan, yakni kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, seperti keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam;
- c. Rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, yakni kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang;
- d. Penghargaan, yakni kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain;
- e. Aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja digunakan indikator-indikator yang dikembangkan Robbins (2008):

- a. Motivasi untuk berprestasi
- b. Motivasi untuk berkuasa
- c. Motivasi untuk berafiliasi

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Prawironegoro dan Siswandoko (2011) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (non-material). Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pendekatan ini mendefinisikan elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008:107).

Handoko (2011:157) memaknai kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

2. Ketidakpuasan di Tempat Kerja

Ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoretis-kerangka keluar pengaruh kesetiaan pengabaian sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan (Robbins dan Judge, 2008: 111). Respons-respons tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi estimasi menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar.
- d. Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Menurut mangkunegara (2011), aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja berdasarkan :

- a. Kerja yang secara mental menantang, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang

mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- c. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi- studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
- d. Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikia akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

3. Unsur-Unsur Kepuasan Kerja

Mankunegara (2011) menjelaskan secara detail mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang

mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- c. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).
- d. Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci dikutip Mas'ud (2009) yang meliputi antara lain:

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

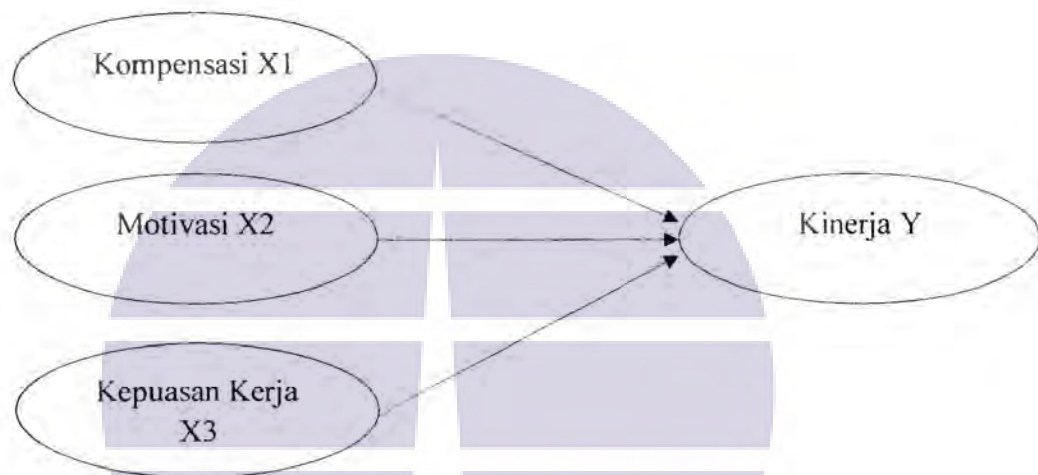
Kajian penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar peneliti untuk mengembangkan kerangka penelitian. artinya bahwa kerangka penelitian memiliki dasar rujukan empiris. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Elqadri, Wardoyo dan Priyono (2015)	<i>The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	Variabel : Motivasi, disiplin kerja, dan kinerja Pendekatan: Kuantitatif dengan teknik Analisis: Regresi	Motivasi kerja berpengaruh kenirja Kantor Tona'an Pasar Bangkalan.
2	Iqbal <i>et al.</i> , (2010).	<i>Effects of Motivational Factor s on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan</i>	Variabel: Motivasi dan kinerja Pendekatan: Kuantitatif Analisis: Regresi	Hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsic dengan kemajuan, pertumbuhan profesional, tanggung jawab dan kinerja kerja
3	Rizal dan Idrus (2014)	<i>Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)</i>	Independen: Kompensasi, Dependen: Motivasi, Komitmen organisasi dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
4	Rijalu Negash dan Shimelis Zewude (2014)	<i>The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff</i>	Variabel independen Kompensasi dan variabel dependen Motivasi Kerja	Menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang tinggi akan memndorong motivasi dan kinerja karyawan.
5	Revenio Jalagat (2016)	<i>Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship</i>	Penelitian Mencari Hubungan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi.	Bahwa ditemukan adanya pola hubungan yang saling berkaitan antara kinerja, kepuasan kerja dan motivasi.
	Wenda Ros (2013)	<i>The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture</i>	Penelitian Korelasi antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja dan Budaya Perusahaan	Bahwa ditemukan motivasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan memiliki hubungan signifikan.

F. Kerangka Pikir dan Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan hasil penulisan mengenai teori dan ringkasan penelitian terdahulu yang mirip dengan penelitian ini maka peneliti dapat membuat kerangka penelitian dalam bentuk konseptualisasi penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi segala sesuatu berupa balas jasa dari tempat seseorang bekerja sebagai balas jasa. Balas jasa berbentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas yang diterima pegawai karena pekerjaan yang dikerjakan. Kompensasi merupakan alasan utama orang bekerja karena orang bekerja tidak terlepas dari motif untuk mendapat kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan.

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya.

Pemberian kompensasi yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap pegawai. Gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk gaji sehingga pegawai akan merasa puas. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa pegawai tersebut. Hasil penelitian Rizal dan Idrus (2014) bahwa karyawan yang bekerja akan lebih produktif apabila pemberian kompensasi diberikan secara proposional dan adil serta sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi dari masing-masing pegawai. Peneliti mengajukan hipotesis penelitian "*Kompensasi Memiliki Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima*".

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tuan (2011) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Ellis (2010) menjelaskan motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun berbeda-beda dan dalam hal ini seorang pimpinan dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus oleh para

manajer, budaya manajemen yang mengilhami kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang, dan kerjasama dan pelatihan lintas departemen (Aditya 2010).

Mangkunegara (2011:14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Iqbal *et all.* (2010:47) menyebutkan motivasi karyawan dan kemampuan mereka secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam tugas-tugas sulit mereka yang diberikan oleh palungan bertujuan untuk mendapatkan produktivitas. Kebutuhan dan keinginan karyawan memiliki yang lebih penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai. Motivasi adalah istilah psikologi yang paling penting dan sebagian besar pimpinan menginginkan produktivitas kerja. Peneliti mengajukan hipotesis penelitian

“Motivasi Kerja Memiliki Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja menjadi sorotan bagi pimpinan dalam sebuah organisasi. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian kinerja terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2010:117). Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana organisasi tempat bekerja

mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi pegawai (Saranya, 2014).

Kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian pegawai akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.. Secara sukarela pegawai menunjukkan perilaku positif seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, melaksanakan pekerjaan secara sportif, mengontrol diri dalam melaksanakan kedisiplinan, dan beberapa hal lainnya yang menguntungkan bagi organisasi (Titisari, 2014:10). Pegawai merasa keinginan dan harapannya terpenuhi akan merasa puas akan pekerjaannya maka secara mandiri mereka akan dengan suka rela melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi dinas tempat bekerja. Peneliti mengajukan hipotesis yaitu” ***Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima***”.

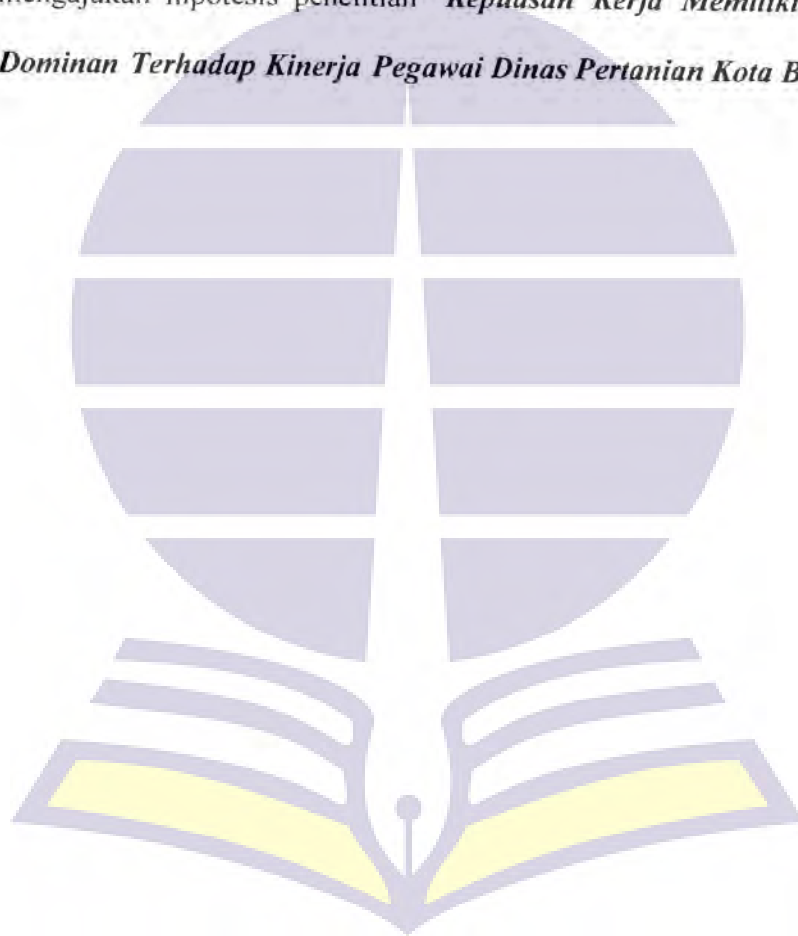
4. Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai merupakan keadaan psikologis pegawai atas lingkungan pekerjaan, budaya organisasi, teman sekantor, atasan dan gaji yang dinilai oleh pegawai selama bekerja sehingga keadaan kepuasan kerja menjadi sangat penting dan utama untuk diperhatikan karena paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai bekerja dengan semangat pengabdian juga menjadi alasan munculnya kepuasan kerja pegawai.

Wahab (2012) menjelaskan semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Sebaliknya semakin banyak aspek dalam

pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat. Hasil penelitian Sanuddin

Widjojo (2013) kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja. Peneliti mengajukan hipotesis penelitian "***Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima***".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian asosiatif yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (sebab- akibat) variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian adalah keseluruhan dari unit analisis tersebut kelompok yang menjadi sasaran dari penelitian. Berkenaan dengan itu, adapun yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 124 orang terdiri dari 90 orang yang bestatus negeri dan 34 orang yang berstatus sebagai pegawai honorer.
2. Sampel penelitian adalah wakil dari populasi penelitian yang akan diminta untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan baik secara langsung atau tidak, lisan atau tertulis. Adapun responden penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri pada Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 90 orang.

C. Instrumen Penelitian

Arikunto (2012) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data-data

penelitian. Untuk mengungkap data variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan *skala likert* merupakan skala yang didasarkan pada ranking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya (Sugiyono, 2014).

D. Operasionlisasi Variabel Penelitian

1. Kompensasi Kerja (X_1)

Yang dimaksud dengan kompensasi kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan imbalan berupa insentif/ gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan suasana persaan yang menyenangkan dirasakan oleh seseorang selama bekerja.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Yang dimaksud dengankinerja pegawai adalah tanggapan responden yang berkaitan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Matrik Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kompensasi Kerja (X1) Sumber: 1. Hasibuan (2010) 2. Rivai dan Sagala(2013) 3. Meldona (2009)	Kompensai adalah imbalan berupa insentif/gaji dan tunjangan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.	1. Jumlah insentif 2. Ketepatan waktu pembayar insentif 3. Kelancaran pembayaran insentif	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Motivasi Kerja (X2) Sumber: 1. Hasibuan (2010) 2. Kadarisman. (2012) 3. Kasmir (2016) 4. Robbins dan Judge (2008)	Moitvasi adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan sesuatu yang mendorong pegawai, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga pegawai memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya.	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan 3. Kebutuhan Akan Afiliasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kepuasan Kerja (X3) Sumber: 1. Mas'ud (2009) 2. Mankunegara (2011) 3. Robbins dan Judge (2008)	Kepusan kerja adalah segala suasan persaan atau keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh seseorang terhadap yang sesuatu di dalam bekerja.	1. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 2. Kepuasan Terhadap Atasan 3. Kepuasan terhadap Promosi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: 1. Mankunegara (2011)	Kinerja pegawai adalah tanggapan responden yang berkaitan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggungjawab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

2. Robbins dan Judge (2008)	sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		
3. Hasibuan (2010)			
Jumlah Total			40 item

Tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa dari variabel kemudian disusun indikator dan dari indikator kemudian dikembangkan menjadi beberapa item instrumen penelitian. Dari masing variabel memiliki 3 indikator dan rata-rata setiap indikator dikembangkan menjadi 3 item instrumen penelitian. Hal ini dilakukan agar instrumen representasi terhadap indikator variabel. Secara keseluruhan memiliki masing-masing memiliki 10 item instrumen penelitian.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran likertlima. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk menentukan lokasi kedudukan seseorang dengan suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari negatif sampai dengan sangat positif. Pilihan respon skala lima mempunyai variasi respon yang lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala empat atau skala tiga, sehingga mampu mengungkap perbedaan sikap responden secara lebih maksimal (Widoyoko, 2014:104). Skoring pilihan jawaban skala likert adalah:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran/Pembobotan Item Instrumen Penelitian

Skala Sikap	Keterangan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Widoyoko (2014)

2. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Sebelum digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan sesuatu instrument penelitian. Instrumen yang dinyatakan mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2012). Untuk mengukur validitas instrumen dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Person dalam Arikunto (2012) yaitu korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi
- $\sum x$ = Jumlah skor distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor distribusi y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan y

- n = Jumlah responden yang mengisi kuisioner
 Σx^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi x
 Σy^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi y

Arikunto (2012) menyebutkan penentuan keputusan adalah apabila nilai p- value (α) r_{xy} lebih besar atau sama dengan (\geq) 0.30 maka instrument penelitian dikatakan valid. Untuk melakukan uji validitas data, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

b. Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas instrumen juga harus melakukan uji reliabilitas instrumen. Arikunto (2012) menyebutkan bahwa uji reliabilitas instrumen untuk mengukur tingkat konsistensi keadalan yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda dan waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikutip Arikunto (2012) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir soal
 σ_b^2 = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians tabel

Arikunto (2012) menyebutkan bahwa item instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,60, sebaliknya, apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut

dinyatakan tidak reliabel, dalam kondisi ini instrument suatu penelitian hendaknya direvisi atau diganti.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji model dengan analisis jalur menggunakan program SPSS 16 *for windows*. Adapun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

bx_1 = Kompensasi

bx_2 = Motivasi Kerja

bx_3 = Kepuasan Kerja

4. Analisis Stepwise

Analisis Stepwise dilakukan untuk mengetahui model regresi terbaik dari tiga variabel independen (kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) maka dilakukan dengan menggunakan analisis stepwise. Regresi Stepwise adalah salah satu metode untuk mendapatkan model terbaik dari sebuah analisis regresi. Secara definisi adalah gabungan antara metode *forward* dan *backward*, variabel yang pertama kali masuk adalah variabel yang korelasinya tertinggi dan significant dengan variabel *dependent* variabel yang masuk kedua adalah variabel yang korelasi parsialnya tertinggi dan masih *significant* setelah variabel tertentu masuk ke dalam model maka variabel lain yang ada di dalam

model dievaluasi, jika ada variabel yang tidak *significant* maka variabel tersebut dikeluarkan.

5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso dan Singgih (2013) sebelum melakukan analisis jalur terlebih dahulu perlu pastikan terlebih dahulu apakah data memenuhi persyaratan untuk dianalisis (uji asumsi klasik) dengan bantuan program SPSS 16.0. Model analisis yang baik memenuhi unsur linieritas, normalitas dan multikolinieritas dengan penjelasan sebagai berikut.

a) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) $\text{sig} > 0.05$.

b) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ($>$) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

6. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis selanjutnya menguji hipotesis penelitian, dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak dengan menggunakan kaidah Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ maka H_0 ditolak atau sebaliknya jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ maka H_0 diterima. Sedangkan untuk mengetahui model terbaik dalam mempengaruhi kinerja pegawai maka menggunakan kaidah yaitu jika nilai sig. yang paling kecil diantara variabel independen lain maka dinyatakan sebagai variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Dinas Pertanian Kota Bima pertama kali dibentuk pada tahun 2002 dengan nomenklatur Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan sesuai Surat Keputusan Walikota Nomor 7 Tahun 2002. Selanjutnya pada tahun 2003 terjadi perubahan nomenklatur menjadi Dinas Pertanian, Peternakan, Perikanan dan Kelautan sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2003. Pada tahun 2004 terjadi lagi perubahan nomenklatur menjadi Dinas Pertanian dan Peternakan sesuai, kemudian perubahan lagi terjadi pada tahun 2008 menjadi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan sesuai Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008, dan terakhir pada tahun 2016 terjadi lagi perubahan nomenklatur menjadi Dinas Pertanian sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima dan ditindaklanjuti dalam Peraturan Walikota Bima Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan di bidang pertanian. Selain itu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang pertanian;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pertanian;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian;
4. Pelaksanaan administrasi di bidang pertanian; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Visi

Terwujudnya pembangunan pertanian tanaman pangan dan peternakan yang maju dan efisien menuju masyarakat Kota Bima yang sejahtera.

Misi

Peningkatan pemanfaatan sumber daya pertanian dan pemberdayaan masyarakat dalam mengembangkan usaha pertanian melalui pengembangan sarana dan prasarana, penerapan teknologi serta menumbuhkan usaha-usaha agribisnis pertanian dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan hasil produk pangan segar dan olahan yang Aman, Sehat, Utuh dan Halal (ASUH) dikonsumsi.

Program Unggulan

1. Program peningkatan kesejahteraan petani.
2. Program peningkatan ketahanan pangan.
3. Program peningkatan penerapan teknologi pertanian/perkebunan.
4. Program peningkatan produksi pertanian/perkebunan.
5. Program pemberdayaan penyuluh pertanian/perkebunan lapangan.
6. Program pencegahan dan penanggulangan penyakit ternak.
7. Program peningkatan produksi hasil peternakan.

Topuksi

1. Perumusan kebijakan di bidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian;
2. Penyusunan program penyuluhan pertanian;
3. Pengembangan prasarana pertanian;
4. Pengawasan mutu, peredaran dan pengendalian penyediaan benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak;
5. Pengawasan penggunaan sarana pertanian
6. Pembinaan produksi di bidang pertanian
7. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan
8. Pengendalian dan penanggulangan bencana alam
9. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian
10. Pelaksanaan penyuluhan pertanian
11. Pemberian rekomendasi izin usaha teknis pertanian
12. Pemantauan dan evaluasi di bidang pertanian
13. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi



B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan fokus penelitian. Setelah dilakukan penelitian, peneliti akan mendeskripsikan data tentang karakteristik responden meliputi: umur, jenis kelamin pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Data tentang umur/usia responden penelitian yang diperoleh melalui instrumen kuesioner penelitian, yaitu:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur

Umur/Usia	Frekuensi	Persen
< 30 - 40 tahun	28	31%
41 - 50 tahun	33	37%
>50 tahun	29	32%
Total	90	100

Sumber: Data Primen diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan table 4.1 di atas maka dapat dipahami bahwa usia 41-50 mendominasi usia/umur responden penelitian yaitu 33 orang atau 37%. Usia < 30-40 sebanyak 28 orang atau 31% sedangkan responden dengan usia/umur >50 sebanyak 29 orang atau 32%, artinya walaupun usia 41-50 mendominasi tetapi selisih tidak terlalu jauh.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	41	46%
Perempuan	49	54%
Total	90	100

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2020.

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sejumlah 49 orang responden atau 54%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 41 orang atau 46%. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang tersedia di Dinas Pertanian Kota Bima karena pada saat perekrutan/ penerimaan rata-rata pegawai yang diterima berjenis kelamin perempuan yaitu 54%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden penelitian ini ditampilkan dalam table di bawah ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persen
< 15 Tahun	45	51%
16-20 Tahun	9	10%
21-25 Tahun	10	11%
> 26 Tahun	26	28%
Total	90	100

Responden memiliki masa kerja < 15 tahun sebanyak 45 orang atau 51%. Pegawai memiliki masa kerja lebih dari 16-20 tahun sebanyak 9 orang atau 10 %. Responden memiliki masa kerja antara 21-25 tahun sebanyak 10 orang atau 11%, dan masa kerja 26 tahun sebanyak 26 orang atau 28%. Dapat disimpulkan pegawai dengan masa kerja < 15 tahun mendominasi responden penelitian ini. Ini menunjukkan responden berada pada kategori berpengalaman dan produktif dalam bekerja.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara statistik mengenai data masing-masing variabel penelitian. Langkah-langkah analisis dengan cara menghitung nilai harapan tertinggi masing-masing variabel kemudian dikurangi dengan nilai kemungkinan paling terendah dan dibagi dengan skor tertinggi pada item kuesioner, hasilnya adalah jumlah rentang kelas (kelas interval). Dari kelas interval tersebut dibuat karegori dari masing-masing variabel.

1. Kompensasi

Jumlah item hasil kuesioner variabel kompensasi diketahui ($50-10/5=8$). Jadi kelas interval analisis deskriptif variabel kompensasi adalah 8 yang dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Kompensasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	4	4	Rendah
21-30	71	79	Cukup
31-40	15	17	Tinggi
41-50			Sangat Tinggi
Jumlah	90	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020

Hasil analisis deskriptif dalam Tabel 4.5. tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata memberi penilaian mengenai kompensasi berada pada kategori cukup, yaitu 71 orang atau 79%, ada 15 orang atau 17% berada pada kategori sangat tinggi dan yang paling sedikit berada pada kategori rendah yaitu 4 orang atau 4%.

2. Motivasi Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel motivasi kerja diketahui ($50-10/5=8$). Jadi kelas interval analisis deskriptif variabel motivasi adalah 8 dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Deskripsi
Variabel Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-		Rendah
21-30	-		Cukup
31-40	58	64	Tinggi
41-50	32	36	Sangat Tinggi
Jumlah	90	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020

Hasil analisis deskriptif dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata memberi penilaian mengenai motivasi kerja berada pada kategori tinggi, yaitu 58 orang atau 64%, ada 32 orang atau 36% berada pada kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya tentang variabel motivasi kerja dibuat dalam bentuk gambar di bawah ini.

3. Kepuasan Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel kepuasan kerja diketahui ($50-10/5=8$). Jadi kelas interval analisis deskriptif variabel kepuasan adalah 8 dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-		Rendah
21-30	-		Cukup
31-40	58	64	Puas
41-50	32	36	Sangat Puas
Jumlah	90	100	

Sumber : Hasil Analisis Peneliti, 2020

Hasil analisis deskriptif dalam Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa rata-rata atau sebanyak 58 orang atau 64% memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi dan sebanyak 32 orang atau 36% berada pada kategori sangat tinggi.

4. Kinerja Pegawai

Jumlah item hasil kuesioner variabel kinerja pegawai diketahui ($50/5=8$). Jadi kelas interval analisis deskripsi variabel kinerja pegawai adalah 8, dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-		Rendah
21-30	-		Cukup
31-40	56	62	Tinggi
41-50	34	38	Sangat Tinggi
Jumlah	90	100	

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berpada kategori tinggi, yaitu 56 orang atau 62%, dan 34 orang atau 38% berada pada kategori sangat tinggi, dan yang lebih jelasnya dibuat dalam bentuk gambar di bawah ini.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas instrumen dengan program SPSS

16. Adapun ringkasan hasil analisis sebagai berikut:

Kompensasi Kerja

Tabel. 4.8

Validitas Instrumen Kompensasi Kerja

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,336	$\geq 0,30$	Valid
2	0,362	$\geq 0,30$	Valid
3	0,431	$\geq 0,30$	Valid
4	0,349	$\geq 0,30$	Valid
5	0,343	$\geq 0,30$	Valid
6	0,383	$\geq 0,30$	Valid
7	0,345	$\geq 0,30$	Valid
8	0,331	$\geq 0,30$	Valid
9	0,387	$\geq 0,30$	Valid
10	0,331	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel. 4.9. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kompensasi kerja dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari 0,30.

Motivasi Kerja

Tabel. 4.9

Ringkasan SPSS Hasil Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,306	$\geq 0,30$	Valid
2	0,351	$\geq 0,30$	Valid
3	0,410	$\geq 0,30$	Valid
4	0,330	$\geq 0,30$	Valid
5	0,384	$\geq 0,30$	Valid
6	0,306	$\geq 0,30$	Valid
7	0,431	$\geq 0,30$	Valid
8	0,321	$\geq 0,30$	Valid
9	0,342	$\geq 0,30$	Valid
10	0,332	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4. 10 di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari 0,30.

Kepuasan Kerja

Tabel 4.10

Hasil Ringkasan SPSS Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,393	$\geq 0,30$	Valid
2	0,311	$\geq 0,30$	Valid
3	0,332	$\geq 0,30$	Valid
4	0,341	$\geq 0,30$	Valid
5	0,313	$\geq 0,30$	Valid
6	0,361	$\geq 0,30$	Valid
7	0,314	$\geq 0,30$	Valid
8	0,431	$\geq 0,30$	Valid
9	0,348	$\geq 0,30$	Valid
10	0,382	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.11. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari dari 0,30.

Kinerja Pegawai

Tabel
4.11

Ringkasan Hasil SPSS Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,337	$\geq 0,30$	Valid
2	0,401	$\geq 0,30$	Valid
3	0,305	$\geq 0,30$	Valid
4	0,346	$\geq 0,30$	Valid
5	0,492	$\geq 0,30$	Valid
6	0,342	$\geq 0,30$	Valid
7	0,306	$\geq 0,30$	Valid
8	0,377	$\geq 0,30$	Valid
9	0,331	$\geq 0,30$	Valid
10	0,458	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.12. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kinerja pegawai dinyatakan **valid** karena semua r-hitung lebih besar dari 0,30.

2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian selain dilakukan uji validitas peneliti juga melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16 dengan ringkasan sebagai berikut.

Tabel
4.12Ringkasan Hasil SPSS Reliabilitas
Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0,629	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X2)	0,753	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,672	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,659	$\geq 0,60$	Reliabilitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.12. di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel penelitian dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,600.

D. Uji Asumsi Klasik

Linieritas

1. Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel
4.13Tabel Hasil Uji
Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1192.572	18	66.254	9.352	.000
Kompensasi	Groups	Linearity	352.929	1	352.929	49.819	.000
		Deviation from Linearity	839.643	17	29.391	1.372	.160
	Within Groups		502.984	71	7.084		
	Total		1695.556	89			

Keputusan:

Berdasarkan Tabel 4.13, taraf signifikan $0,160 > 0,05$ maka variabel kompensasi dengan dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang linier.

2. Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel
4.14

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	1192.903	15	79.527	11.708	.000
Motivasi		Linearity	527.776	1	527.776	77.699	.000
		Deviation from Linearity	665.127	14	2.309	6.914	.070
	Within Groups		502.653	74	6.793		
	Total		1695.556	89			

Tabel Hasil Uji
Linieritas

Keputusan:

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, taraf signifikan $0,070 > 0,05$ maka variabel motivasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

3. Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel
4.15

Ringkasan Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1167.102	16	72.944	10.076	.000
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	861.251	1	861.251	118.97	.000
						2	
		Deviation from Linearity	305.851	15	20.390	2.817	.127
	Within Groups		528.454	73	7.239		
	Total		1695.556	89			

Keputusan:

Karena taraf signifikan $0,127 > 0,05$ maka variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linier.

Normalitas

Uji normalitas Kolmogorof Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan: Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorof Smirnov, maka dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel
4.16

Ringkasan Hasil Uji
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^a	Mean	27.34	38.58	39.40	39.78
	Std. Deviation	4.056	4.967	4.598	4.365
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.191	.152	.197
	Positive	.097	.143	.093	.124
	Negative	-.126	-.191	-.152	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193	1.814	1.442	1.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.063	.081	.062
a. Test distribution is Normal.					

Berdasarkan data Tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig(2-tailed) masing-masing variable yaitu kompensasi sebesar 0,116, motivasi sebesar 0,06, kepuasan kerja sebesar 0,08 dan kinerja 0,062 besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian menggunakan bantuan SPSS 16 diketahui bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih kecil dari 10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 seperti Tabel 4.19 hasil analisis ditampilkan di bawah ini.

Tabel. 4. 17

Ringkasan Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.049	3.006		3.343	.001		
	Kompensasi	.077	.097	.072	.793	.430	.655	1.528
	Motivasi	.166	.085	.189	1.966	.053	.575	1.739
	Kepuasan	.538	.088	.567	6.101	.000	.616	1.624
	Kerja							
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Heterokedastisitas

Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Data dikatakan terbebas dari apabila secara statistik variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Absolut Ut (AbsUt). Kaidah pengambilan keputusan jika $\text{sig.} > 0,05$ maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.120	1.931		3.170	.002		
	Kompensasi	.001	.062	.002	.015	.988	.655	1.528
	Motivasi	-.152	.054	.377	2.804	.066	.575	1.739
	Kepuasan Kerja	.048	.057	.109	.842	.402	.616	1.624
a. Dependent Variable: Abs_Res								

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua taraf sig pada masing-masing variabel lebih besar 0,05.

E. Analisis Regresi

1. Analisis Parsial

Adapun hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19

Regresi Pengaruh Parsial Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.049	3.006		3.343	.001
	Kompensasi Kerja	.491	.102	.456	4.810	.000
	Motivasi Kerja	.490	.078	.558	6.306	.000
	Kepuasan Kerja	.677	.071	.713	9.531	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = \alpha (10.049) + \beta_1 X_1 (0.456) + \beta_2 X_2 (0.558) + \beta_3 X_3 (0.713)$$

Tabel 4. 20 Penjelasan Persamaan Regresi

Simbol	Penjelasan
α	Mengisyaratkan bahwa jika tidak ada kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas maka kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebesar 10.049 .
$\beta_1 X_1$	Mengisyaratkan bahwa jika kompensasi kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebesar 0.456 . Artinya besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar $(0.456^2 \times 100) = 21\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.
$\beta_2 X_2$	Mengisyaratkan bahwa jika motivasi kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebesar 0.558 . Artinya besar pengaruh motivasi terhadap
	kinerja pegawai sebesar $(0.558^2 \times 100) = 31\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.
$\beta_3 X_3$	Mengisyaratkan bahwa jika kepuasan kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebesar 0.713 . Artinya besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $(0.713^2 \times 100) = 51\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Analisis Stepwase

Untuk mengetahui model regresi terbaik dari tiga variabel indepen terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan menggunakan analisis stapwase. Regresi Stepwise adalah salah satu metode untuk mendapatkan model terbaik dari sebuah analisis regresi. Variabel yang pertama kali masuk adalah variabel yang korelasinya tertinggi dan significant dengan variabel *dependent* variabel yang masuk kedua

adalah variabel yang korelasi parsialnya tertinggi dan masih *significant* setelah variabel tertentu masuk ke dalam model maka variabel lain yang ada di dalam model dievaluasi, jika ada variabel yang tidak *significant* maka variabel tersebut dikeluarkan.

Berikut hasil analisis stepwise akan ditampilkan dalam table 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Analisis Stepwise

Model		Coefficients ^a			Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.049	3.006		.001
	Kompensasi kerja	.077	.097	.072	.430
	Motivasi kerja	.166	.085	.189	.053
	Kepuasan Kerja	.538	.088	.567	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan tabel 4.21 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling kecil taraf signifikan yaitu variable kepuasan kerja yaitu, 0.00 dengan Standardized Coefficients Beta 0,567 sedangkan variable kompensasi 0,072 dan sig. 0,43, motivasi kerja 0,189 dan sig 0,05. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

F. Pengujian Hipotesis

Jika taraf signifikan $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis yang diajukan/alternatif (H_a) dapat diterima artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak demikian juga sebaliknya.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung}$ kompensasi sebesar 4.810 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1.986. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima”, diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung}$ variabel motivasi kerja sebesar 6.306 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1,986 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima” dapat diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung}$ variabel kepuasan kerja sebesar 9.531 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1.986 dengan taraf signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis nihil (H_0) diterima “Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima”.

4. Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

Setelah melakukan analisis stepwise maka dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel kepuasan kerja memiliki nilai paling rendah yaitu 0,00 dibandingkan dengan variabel kompensasi dan motivasi. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Kompensasi pada umumnya diberikan berupa gaji atau tunjangan yang diberikan pada seseorang sebagai balas jasa pekerjaan. Kompensasi juga berkaitan dengan kompensasi langsung ini dapat berupa bayaran pokok (gaji), bayaran atas prestasi yang telah diberikan pegawai, juga dapat berupa bayaran insentif. Kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, kesehatan, juga fasilitas lainnya seperti kendaraan, ruang kerja, dan lain-lain diluar gaji pokok, upah, dan bonus. Berbeda dengan kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung, kompensasi non finansial ini tidak berupa uang ataupun tunjangan, melainkan kepuasan yang diperoleh oleh pekerja itu sendiri karena lingkungan psikologis dan fisik dari tempat kerjanya. Jadi dapat dipahami kompensasi tidak hanya berupa presolan gaji namun juga menyangkut gaji atau tunjangan semata namun juga menyangkut besar kecilnya, ketepatan waktu dan kelancaran pemberian gaji dan tunjangan kepada pegawai juga merupakan indikator dari kompensasi.

Berkaitan dengan itu, hasil analisis deskriptif diketahui kompensasi pegawai Dinas Pertanian Kota Bima tergolong cukup. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, dan kelancaran dan ketepatan waktu pemberian kompensasi tergolong cukup baik dan mencukupi pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai. Keadaan penting karena akan berdampak kinerja pegawai; pegawai yang memiliki dan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan

akan lebih rajin, disiplin dan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diterima akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya jika kompensasi yang tidak memadai termasuk tidak adil dalam pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rijalu Negash dan Shimelis Zewude (2014) dan Revenio Jalagat (2016) bahwa kompensasi menjadi alat ukur dan predictor kinerja seseorang. Semakin puas mereka terhadap pemberian kompensasi maka semakin baik mereka dalam bekerja. Penelitian Pratama dan Hakam (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Implikasi: Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama organisasi juga terhadap kinerja pegawai. Semakin sesuai kompensasi yang diterima akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap pegawai akan menghindarkan dari resiko protes dari pegawai dengan catatan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, sebagai upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dari setiap pegawai maka langkah efektif adalah dengan memperhatikan jumlah, besar-kecil, ketepatan dan kecalancara serta keadilan dalam pemberian kompensasi baik berupa kompensasi langsung tidak langsung maupun kompensasi non-materi kesemuanya berdampak pada semangat kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Setiap Instansi pemerintah maupun swasta membutuhkan pegawai yang cakap dan terampil, dan yang terpenting pegawai yang siap dan mau bekerja dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal (Agustina, 2005). Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari rendahnya kinerja seseorang. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. (Gomes, 2003).

Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang, maka kinerja yang diberikan juga akan rendah. Pegawai yang tetap semangat berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga kantor akan mencapai tujuan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Menurut Wibowo (2014) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja seseorang, organisasi memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja (*extrinsic*) maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para pegawai sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri untuk memotivasi pegawai dengan tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di instansi yang mereka pilih. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Berkaitan dengan itu, diketahui motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima tergolong tinggi ini menunjukkan semangat kerja, atau sesuatu yang mendorong pegawai, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga pegawai tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik selama menjalankan tugasnya sebagai pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Tingginya motivasi akan membuat pegawai menjadi semangat, giat dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi menjadi instrumen yang paling utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, dan kinerja pegawai (Rizal dan Idrus, 2014 dan Wenda Ros 2013).

Implikasi: Perubahan era yang semakin maju mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari seseorang yang lebih baik. Jika kinerja kurang baik maka dalam memajukan instansi akan dipastikan tidak baik oleh karena itu penting peningkatan motivasi kerja agar bisa mendapatkan dan menciptakan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas baik dalam sifat maupun kinerja. Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima tergolong tinggi yang artinya perasaan selama menjadi pegawai yang bertugas pada Dinas Pertanian. Tingginya kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian mencerminkan perasaan dan sikap positif pegawai terhadap rekan kerja, peluang promosi dan kepuasan mereka terhadap kebijakan atasan yang akan membawa implikasi terhadap dirinya dan dinas. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan termotivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Tingginya kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Affandi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013). Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2011) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011).

Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui tergolong tinggi ini disebabkan karena tingginya kepuasan kerja pegawai terhadap tugas, rekan kerja, peluang promosi dan atasan karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Hasil penelitian juga mendukung hasil penelitian Rindiantika dan Susilo (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tolak ukur pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Implikasi: baik atau tidaknya kinerja pegawai menjadi alasan maju mandurnya suatu organisasi termasuk Dinas Pertanian. Oleh karena itu pencapaian kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Sebagai upaya peningkan kinerja pegawai, penting bagi dinas agar menerapkan kebijakan membangun harmonisasi hubungan sesama pegawai, peluang-peluang promosi yang adil dan akuntabilitas dan kebijakan atasan menjadi alasan puas dan tindaknya pegawai terhadap pekerjaan.

Selain itu, sejauh mana dinas mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi pegawai

(Saranya, 2014). Setiap pegawai dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku pegawai. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian pegawai atas pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

4. Pengaruh Dominan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Kepuasan kerja menyangkut respon atau penilaian pegawai mengenai keberadaan lingkungan kerja, kesejahteraan, atasan dan rekan kerja menjadi sumber puas dan tidak puanya pegawai dalam bekerja.

Kesemuanya itu berdasarkan hasil analisis stepwise bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima dibandingkan dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Komara dan Neiliwati (2014) kepuasan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Ketidak sesuai Antara kebutuhan dan ekspektasi pegawai merasa bahwa institusi tidak memberikan imbalan sesuai dengan ketetapan yang ada sehingga pegawai tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk bekerja, sehingga timbul ketidakpuasan, dan bentuk ketidakpuasan tersebut diperlihatkan dalam perilaku kinerja yang rendah. Demikian juga dengan hasil penelitian Tiana (2017) kepuasan

kerja memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Prasmanan AN-Nur Pare.

Implikasi: Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat dipahami bahwa untuk memperbaiki kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui pemberian kompensasi karena akan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dan semuanya itu merupakan factor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi bukan hanya ditinjau dari segi finansial tetapi juga menyangkut non finansial berupa keadilan dalam promosi jabatan, ketepatan waktu dan kelancaran dalam pemberian kompensasi. Memotivasi pegawai juga dilakukan secara bersama melalui pemberian kompensasi serta juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Puas terhadap rekan kerja, puas terhadap gaji dan puas terhadap atasan oleh karena itu perlu memperhatikan secara bersama-sama mengenai kompensasi dan motivasi kerja pegawai karena akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai sementara kepuasan kerja merupakan factor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melalui proses penelitian akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Kompensasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Pemberian kompensasi yang adil dan akuntabilitas serta sesuai dengan harapan dan kebutuhan akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Motivasi adalah gambaran dari etos dan semangat kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja demikian juga sebaliknya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan pegawai terhadap lingkungan pekerjaan, gaji dan atas yang akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Artinya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka hal yang paling utama adalah perlu dan penting memperhatikan secara kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka ada beberapa hal yang menjadi saran penelitian ini:

1. Bagi Kepala Daerah agar memperhatikan kesejahteraan pegawai termasuk pegawai yang berstatus honorer karena kompensasi kerja akan mempengaruhi semangat kerja, dan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai agar dalam pelaksanaan tugas dan pengabdian sebagai pelayan public maka hendaknya memperbaiki kualitas kerja karena semakin tinggi kualitas pekerjaan akan berdampak pada peluang promosi dan kesempatan kerja serta kompensasi kerja.
3. Bagi penelitian agar mengkaji lebih dalam mengenai keadilan pemberian kompensasi ditinjau dari pemenuhan kebutuhan sementara kebutuhan masing-masing pegawai pada umumnya berbeda yang disebabkan oleh keadaan yang berbeda pula. Perlu juga mengkaji mengenai motivasi pegawai selain dengan cara pemberian kompensasi serta mengkaji secara mendalam factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. 2013. Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. http://eprints.dinus.ac.id/15056/1/JURNAL_TESIS.pdf. Diakses 26 Oktober 2019.
- Aditya R. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Affandi, P. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Agustina, Ika, 2011. Faktor-Faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Gaya Manunggal Kresitama 1-12.
- Alvio dan Endang.2017. Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (Erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No. 2 Juni 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawoleh, V. S., Sifrid S., Pangemanan, M., and Tielung, V. J. (2015). The Effect of Motivation and Compensation toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 3(3): 472-481.
- Cokroaminoto.(2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. PT GramediaPustaka Utama, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Damayanti, dkk. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jupe UNS*, 2(1): 155-168.
- Elisa Sari dan Rina Dwiarti. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan pt. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB) Vol.6 No.1, 2018. DOI: 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.421*.
- Ellis, Jason D. 2010. Varying Influences of Motivation Factors on Employees' Likelihood To Perform Safe Food Handling Practices Because of Demographic Differences. *Journal of Food Protection*. Vol.73.No.11.pp:2065-71.
- Elqadri, Wardoyo dan Priyono. 2015. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies; Vol. 7, No. 12; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education*.

- Golung, H. D. (2013). *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), 1(4): 811-819.
- Gelard. (2016). The Relationship between Job Motivation, Compensation Satisfaction and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration: A Case Study in Tehran. *Asian Social Science; Vol. 12, No. 2; 2016 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025. Published by Canadian Center of Science and Education.*
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset: Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Iqbal N, Anwar S, Haider N. 2015. Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian J Bus Manag Review* 5: 146. doi:10.4172/2223-5833.1000146.
- Ilahi dan Mukzam. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*[Vol. 44 No.1 Maret 2017|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasenda, R. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), 1(3): 853-859.
- Komara, A. T. dan Euis, N. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 73-85.
- Kreitner, R. K., dan Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terj. Suandy Erly. Salemba Empat, Jakarta.
- Latief, B. 2012. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61- 70
- Lusiana, I., Shanti, K., dan Faula, A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ)*. *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 3(1): 1-8.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Murgianto dan Sulasmi. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated

Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396

- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Cetakan ke-1. UIN Malang Press, Malang.
- Mas'ud, Fuad. 2009. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mutmainah, H. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta*. *Jurnal Graduasi*, 29:1-20.
- Murwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung (ID): Penerbit Alfabeta
- Murwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung (ID): Penerbit Alfabeta
- Munandar. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta di Kota Malang*. *Tesis Tidak Dipublikasi Ilmu Manajemen Sumber Daya UM Malang*.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I. Penerbit LepKhair.
- Notoatmodjo S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Penerbit Rineka Cipta
- Ogunlami, B. dan Oludele, M. 2014. *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9):108-117.
- Prawironegoro dan Tjatjuk, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Rizal dan Idrus. 2014. *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 3 Issue 2 February 2014. PP. 64-79.
- Rijalu dan Zewude (2014) *The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff*. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts* ISSN 2315-6899 Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014. <http://www.basicresearchjournals.org>.

- Revenio Jalagat. 2016. Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics Available online at: www.managementjournal.info.*
- Rindiantika dan Heru.2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2009).*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizal dan Idrus. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www. ijbmi. org Volume 3 Issue 2 February 2014. PP. 64-79.*
- Robbins dan Judge.2008. Perilaku Organisasi. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Riani, A. L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rindiantika dan Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 November 2018.*
- Riyadi, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 40-45.
- Santoso dan Singgih.2013. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saranya, Kamala. 2014. Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance – A General Perspective. Vol. 2 (2).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*.Bandung: Alfabeta.
- Suhendra dan Murdiyah, H. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Jakarta Press, Jakarta.

- Saranya, K. 2014. Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance – A General Perspective. Vol. 2 (2).
- Saranya, Kamala. 2014. Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance – A General Perspective. Vol. 2 (2).
- Supatmi, M. E., Umar, N., dan Hamidah, N. U. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit, 7 (1):25-37.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Kencana Prenada mediaGroup, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tuntas Hijau Samarinda. *E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1. 2013: 41-55*.
- Sanuddin dan Widjojo. 2013 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pt. Semen Tonasa. *MODUS Vol. 25 (2), 2013*
- Uno, HB. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Titisari, Purnami. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tiana. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare. *Simki-Economic Vol. 01 No. 04 Tahun 2017*.
http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/61d619b5f7019b6095dd089fa2b2e04e.pdf
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tuan, Luu Trong. 2011. Convergence of Antecedents on Work Motivation and Work Outcomes. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol.2.No.2.pp:54-56.
- Pitasari dan Perdhana. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of MANAGEMENT VOLUME 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11*.
- Pratama dan Hakam. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*

- Wahab, R.B. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Mandiri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Wardoyo dan Priyono. 2015. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies; Vol. 7, No. 12; 2015. ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181. Published by Canadian Center of Science and Education.*
- Wenda Ros. 2013. The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology. Vol. 34 No. 1 pp. 54 – 63.*<http://www.sajip.co.za>
- Wexley, K. N. dan Yuki, G. A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* terj. Shobaruddin M. PT Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Wijaya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA Vol. 6, No. 2 (2018).*
<https://media.neliti.com/media/publications/287109-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-d6b6fa9c.pdf>
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaidun dan Duhima. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Intelektual Dinamis dan Progres Palembang, Volume 4 No 2 2013.*



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

YTH. Bapak/Responden

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Universitas Terbuka diwajibkan untuk melakukan dan melaporkan hasil penelitian Tesis. Bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya bersedia menjadi responden penelitian saya.

Dimohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya atau apa adanya dan demi menjamin kerahasiaan Bapak/Ibu sengaja saya meminta nama lengkap responden melainkan hanya inisial saja.

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Bima,

2019

Hormat saya,
Peneliti

Ichwanul Muslimin
NIM. 530013142

A. IDENTITAS RESPONDEN

Inisial :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju



NO	KOMPENSASI KERJA					
(Gaji JUMLAH INSENTIF dan Tunjangan)		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan.					
2	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.					
3	Gaji dan tunjangan mencukup untuk penemunuhan segala kebutuhan pokok keluarga termasuk untuk pembiayaan lain-lain seperti biaya kesehatan, pendidikan anak.					
KETEPATAN PEMBAYAR INSENTIF		STS	TS	KS	S	SS
4	Tunjangan diberikan dengan seadil-adilnya berdasarkan kualitas dan kuantitas kinerja.					
5	Gaji dan tunjangan saya terkadang dipotong secara sepihak tanpa ada penjelasan.					
6	Jumlah gaji dan tunjangan diberikan berdasarkan evaluasi kerja oleh atasan.					
KELANCARAN PEMBAYARAN INSENTIF		STS	TS	KS	S	SS
7	Waktu pembayaran gaji dan tunjangan kadang-kadang molor dari waktu yang ditentukan.					
8	Terkadang insentif yang saya terima sebelum tanggal yang ditetapkan oleh kantor.					
9	Selalu mengalami keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan oleh kantor.					
10	Kadang-kadang tunjangan kinerja tidak diberikan oleh atasan saya.					
Jumlah						

NO	MOTIVASI KERJA					
MOTIVASI AKAN PRESTASI		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berupaya dengan mengembangkan gagasan baru dalam menyelesaikan suatu bidang pekerjaan					
2	Bekerja dengan menetapkan target sebelumnya.					
3	Saya sangat menyukai pekerjaan yang sulit karena jika mampu menyelesaikan adalah sebuah kenikmatan tersendiri bagi saya.					
MOTIVASI AKAN KEKUASAAN		STS	TS	KS	S	SS
4	Saya berupaya agar dapat menjadi bagian dari yang dimintai pendapat atau solusi oleh rekan kerja, termasuk atasan jika ada masalah yang dihadapi.					
5	Saya bekerja dengan selalu berusaha agar rekan kerja berguru pada saya.					
6	Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru oleh rekan kerja					
MOTIVASI UNTUK BERAFILIASI		STS	TS	KS	S	SS
7	Saya memiliki pola pergaulan sosial yang baik dengan siapapun termasuk dengan rekan kerja dan atasan					
8	Saya melibatkan rekan kerja dalam pekerjaan sehari-hari.					
9	Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah pekerjaan.					
10	Saya mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja daripada yang lain.					
Jumlah						

No	KEPUASAN KERJA					
	REKAN KERJA	STS	TS	KS	S	SS
1	Rekan kerja saya tidak menunjukkan sifat persaingan yang tidak sehat dalam berprestasi.					
2	Rekan kerja selalu membantu jika ada masalah yang saya alami baik masalah pekerjaan termasuk masalah lain selain masalah kantor.					
3	Saya merasa bahwa rekan kerja bagaikan keluarga sendiri.					
	PELUANG PROMOSI	STS	TS	KS	S	SS
4	Jika ada promosi akan dilakukan sesuai dengan prosedur sehingga tidak ada pegawai yang merasa dirugikan.					
5	Bagi yang melaksanakan pekerjaan dengan baik maka sebagai imbalannya akan memungkinkan untuk dipromosi.					
6	Bagi pegawai yang berprestasi akan mudah mendapat promosi jabatan oleh pimpinan.					
	TERHADAP ATASAN	STS	TS	KS	S	SS
7	Atasan saya senantiasa memberi dukungan moral kami dalam menjalankan tugas masing-masing.					
8	Saya dan rekan kerja yang lain memiliki hubungan keakraban dengan atasan					
9	Pimpinan selalu memberi perhatian terhadap pegawai/bawahan baik ada masalah maupun tidak ada permasalahan.					
10	Jika ada masalah atasan saya selalu tampil sebagai penanggung jawab penuh atas masalah yang sedang dihadapi					
Jumlah						

NO		KINERJA PEGAWAI				
Kualitas Kerja		STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil pekerjaan memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan oleh kantor.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.					
3	Saya menyelesaikan target kerja dengan penuh ketelitian.					
KUANTITAS KERJA						
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5	Saya bekerja secara maksimal agar saya bisa istirahat setelah semua pekerjaan selesai.					
6	Jumlah pekerjaan saya selalu sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh atasan.					
TANGGUNG JAWAB		STS	TS	KS	S	SS
7	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dan teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
8	Saya siap mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja.					
9	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.					
10	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Jumlah						

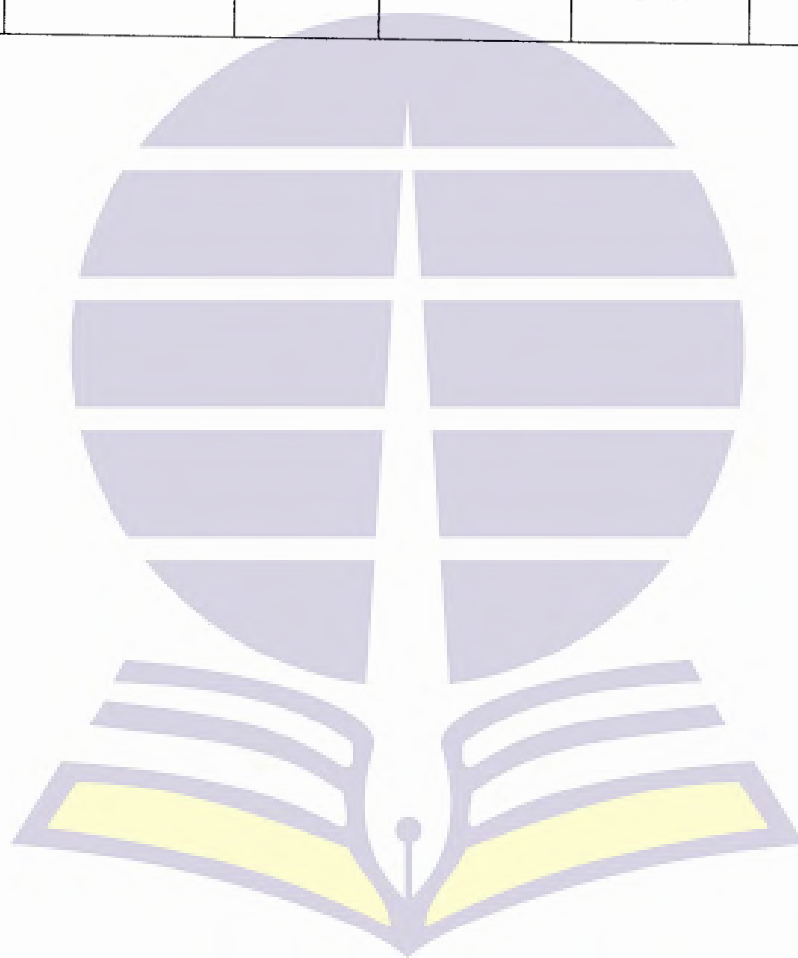
Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

NO	NAMA/INISAL	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	MASA KERJA (THN)
1	R	44	P	S1	19
2	RT	28	P	S1	4
3	ASMH	54	P	D 3	25
4	SRYFDIN	57	L	SPMA	28
5	FTMH	50	P	S1	28
6	ANT	32	L	SMA	4
7	EFRTN	31	P	SMA	2
8	SRHRTI	38	P	S1	9
9	AMIN	48	L	S1	25
10	MJNH	43	P	SPMA	13
11	MSRN	49	L	S1	28
12	ATUN	40	P	D 3	13
13	ATN	40	P	S1	8
14	THRIR	55	L	SMA	32
15	ASIAH	52	P	S1	21
16	SRFDIN	56	L	S1	26
17	KMRDIN	48	L	S1	28
18	N	44	P	S1	10
19	LEON	40	L	S1	9
20	J	41	L	S1	15
21	A	43	P	S1	17
22	F	39	L	S1	17
23	YANI	48	P	S1	25
24	FTRT	41	P	S1	10
25	BK	37	P	S1	10
26	A	50	L	S2	13
27	S	49	L	S1	10
28	L	44	P	S1	14
29	TAFK	45	L	S1	16
30	YSL	43	L	S1	16
31	FR	39	P	S1	14
32	H	55	L	S1	18
33	HZH	49	P	SMA	22
34	NS	44	P	S1	10
35	R	55	P	S1	32
36	WL	31	P	S2	9
37	SR	49	P	S1	14

38	YY	40	P	S1	12
39	SYAHR	49	L	S1	13
40	NING	40	P	S1	13
41	CHYDI	44	L	S2	16
42	KMLA	42	P	S1	14
43	MUT	39	P	S1	14
44	RDW	42	L	S1	12
45	IKR	40	L	S1	10
46	TAFK	48	L	S1	20
47	SLS	54	L	S1	33
48	MRZN	47	P	S1	16
49	MHDLY	48	L	S1	14
50	ANSHRI	51	L	S1	13
51	ADZN	51	L	S1	16
52	EVI	41	P	S1	13
53	ISMAH	53	P	D 3	31
54	BMBNG	45	L	S1	13
55	MHMD	42	L	S1	20
56	DIDI	45	L	S1	13
57	ZUL	36	L	S1	12
58	HRUN	36	L	S1	9
59	AIN	37	P	S1	12
60	MNN	52	L	S1	13
61	AZR	56	L	S1	25
62	HSN	56	P	SMA	26
63	FRM	39	L	S1	12
64	JUM	37	P	S1	10
65	ARF	40	L	S2	16
66	KAS	37	P	SMA	2
67	SOM	50	P	S1	13
68	E	42	P	D1	8
69	JU	39	P	S2	14
70	A	38	P	S1	9
71	JARN	53	L	D3	28
72	NM	54	P	S1	30
73	EKA	44	P	S1	13
74	JRMI	55	L	S1	32
75	AZR	57	L	S1	28
76	FAT	50	P	S1	25
77	SHDA	57	P	S1	26
78	RCHM	34	L	S1	2
79	RAHMNI	36	P	S1	10
80	NDS	42	L	SMA	9

81	ASTTI	37	P	SMA	2
82	UMI	54	P	S1	25
83	SK	55	L	D3	55
84	MNRI	52	P	SMA	13
85	LS	33	P	S1	8
86	AN	36	P	S1	9
87	WAN	42	L	S1	12
88	KAR	55	L	SMA	24
89	IFA	56	P	S1	26
90	RT	34	P	SMA	2



Lampiran 3

TABULASI DATA PENELITIAN

VARIABEL KOMPENSASI

RESP	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL	R2
1	4	4	3	5	1	3	1	2	2	1	26	2.6
2	3	3	3	4	2	3	1	2	1	1	23	2.3
3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	25	2.5
4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	25	2.5
5	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	25	2.5
6	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
7	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	27	2.7
8	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
9	3	4	2	1	4	1	1	1	2	2	21	2.1
10	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
11	4	2	2	5	2	4	2	2	3	1	27	2.7
12	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	30	3
13	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	31	3.1
14	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	28	2.8
15	2	4	3	3	2	2	2	3	4	2	27	2.7
16	4	4	5	4	3	4	2	2	2	2	32	3.2
17	4	4	5	5	1	3	3	5	1	1	32	3.2
18	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	33	3.3
19	2	3	2	3	1	4	2	3	3	3	26	2.6
20	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	26	2.6
21	2	3	3	3	1	3	1	4	1	1	22	2.2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
23	4	4	4	4	1	2	4	4	2	1	30	3
24	4	4	4	5	1	4	4	4	2	2	34	3.4
25	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	29	2.9
26	4	4	4	5	2	4	2	3	2	2	32	3.2
27	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	25	2.5
28	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2.2
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
30	4	5	1	5	1	4	1	2	1	2	26	2.6
31	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	26	2.6
32	4	4	4	4	1	2	4	4	2	1	30	3
33	5	4	5	3	1	2	2	2	1	2	27	2.7
34	4	4	4	5	2	4	1	2	1	2	29	2.9
35	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	27	2.7

36	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	26	2.6
37	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	24	2.4
38	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	29	2.9
39	4	4	3	4	2	2	2	2	1	2	26	2.6
40	4	4	3	4	2	4	2	2	2	1	28	2.8
41	4	4	3	4	1	4	3	2	2	2	29	2.9
42	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	27	2.7
43	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	29	2.9
44	3	3	3	5	2	4	2	3	3	1	29	2.9
45	4	4	4	4	1	3	2	4	2	2	30	3
46	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	29	2.9
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27	2.7
48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2.9
49	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	30	3
50	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	31	3.1
51	2	2	2	5	3	3	3	3	2	1	26	2.6
52	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	28	2.8
53	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
54	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
55	4	4	3	3	1	3	1	1	1	3	24	2.4
56	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	25	2.5
57	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
58	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
59	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	2.8
61	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	25	2.5
62	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	23	2.3
63	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	29	2.9
64	3	4	4	3	1	4	1	1	1	1	23	2.3
65	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3.3
66	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	28	2.8
67	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
68	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	30	3
69	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	23	2.3
70	4	4	3	5	1	4	2	2	2	2	29	2.9
71	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	37	3.7
72	5	5	4	4	1	3	3	3	3	3	34	3.4
73	4	4	4	4	1	2	4	4	2	1	30	3
74	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
75	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	26	2.6
76	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	28	2.8
77	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	24	2.4
78	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	28	2.8

79	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	24	2.4
80	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
81	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	34	3.4
82	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	27	2.7
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.8
84	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	29	2.9
85	4	4	3	4	1	3	4	4	3	1	31	3.1
86	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	34	3.4
87	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	20	2
88	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	34	3.4
89	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	19	1.9
90	4	3	3	4	1	3	1	1	1	1	22	2.2

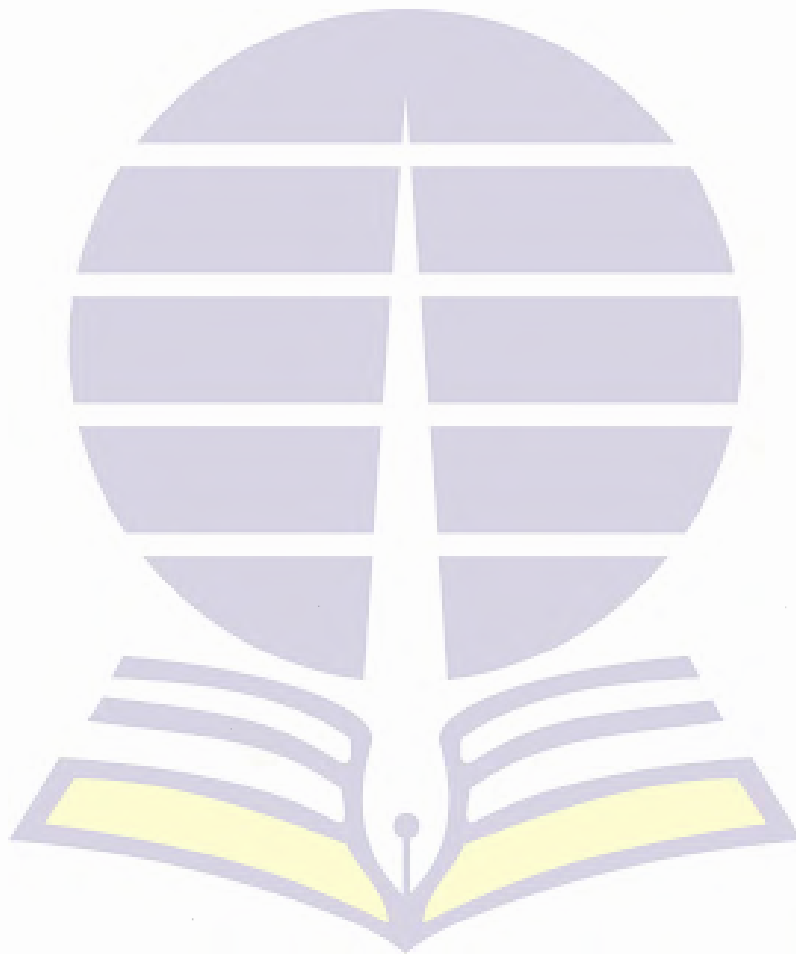


VARIABEL MOTIVASI KERJA

RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL	R2
1	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	44	4.4
2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	3.6
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35	3.5
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35	3.5
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	3.6
6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36	3.6
7	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	33	3.3
8	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35	3.5
9	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	16	1.6
10	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4.4
11	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40	4
12	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45	4.5
13	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40	4
14	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41	4.1
15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	3.7
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	4.2
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43	4.3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4.3
23	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	4
24	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
25	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	44	4.4
26	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	41	4.1
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	4.3
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
32	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39	3.9
33	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	45	4.5
34	4	4	4	5	2	4	5	4	5	3	40	4
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3.8
36	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	4.7
37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
38	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	44	4.4
39	5	2	5	5	3	4	5	4	5	3	41	4.1

40	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	44	4.4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37	3.7
42	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35	3.5
43	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	3.7
44	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	3.8
45	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39	3.9
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
47	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	39	3.9
48	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	43	4.3
49	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46	4.6
50	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	42	4.2
51	4	5	4	4	2	3	5	3	4	3	37	3.7
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
56	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	3.5
57	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	3.3
58	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	3.6
59	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36	3.6
60	4	4	4	4	3	3	5	2	4	2	35	3.5
61	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	39	3.9
62	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37	3.7
63	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	44	4.4
64	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	35	3.5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
68	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	39	3.9
69	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42	4.2
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
72	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46	4.6
73	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39	3.9
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37	3.7
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
79	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	35	3.5
80	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	3.6
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.8
82	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	39	3.9

83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
84	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	40	4
85	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	40	4
86	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44	4.4
87	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.8
88	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39	3.9
89	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	3.6
90	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35	3.5

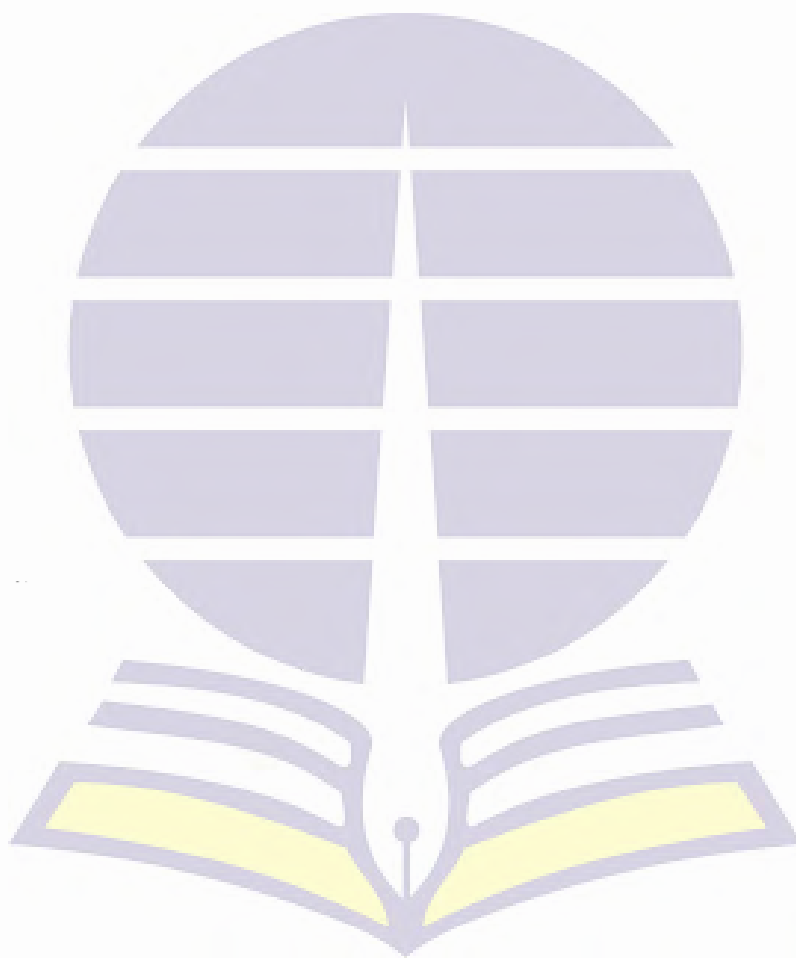


VARIABEL KEPUASAN KERJA

RESP	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL	R2
1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4.2
2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3.6
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	3.6
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	3.6
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	35	3.5
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
9	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	41	4.1
10	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	42	4.2
11	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39	3.9
12	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	39	3.9
13	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34	3.4
14	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	41	4.1
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3.8
16	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39	3.9
17	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	38	3.8
18	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34	3.4
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
21	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	40	4
22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	41	4.1
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
26	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44	4.4
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4.8
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	4
32	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	4.5
33	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	4.5
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	42	4.2
35	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	33	3.3
36	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42	4.2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	3.6
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.2

40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	4
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	45	4.5
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37	3.7
45	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44	4.4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	44	4.4
48	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41	4.1
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.6
50	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4.2
51	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	45	4.5
52	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
53	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	4
54	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
55	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	40	4
56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
57	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3.6
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
59	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44	4.4
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	41	4.1
62	5	5	5	4	4	5	4	4	2	1	39	3.9
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
64	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47	4.7
65	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3.7
66	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
67	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
68	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	4.3
69	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3.3
70	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	43	4.3
71	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46	4.6
72	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44	4.4
73	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	4.5
74	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
75	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
77	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
78	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
79	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3.6
80	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
81	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
82	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36	3.6

83	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.7
84	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	41	4.1
85	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	44	4.4
86	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43	4.3
87	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3.7
88	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3.8
89	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3.8
90	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	3.5

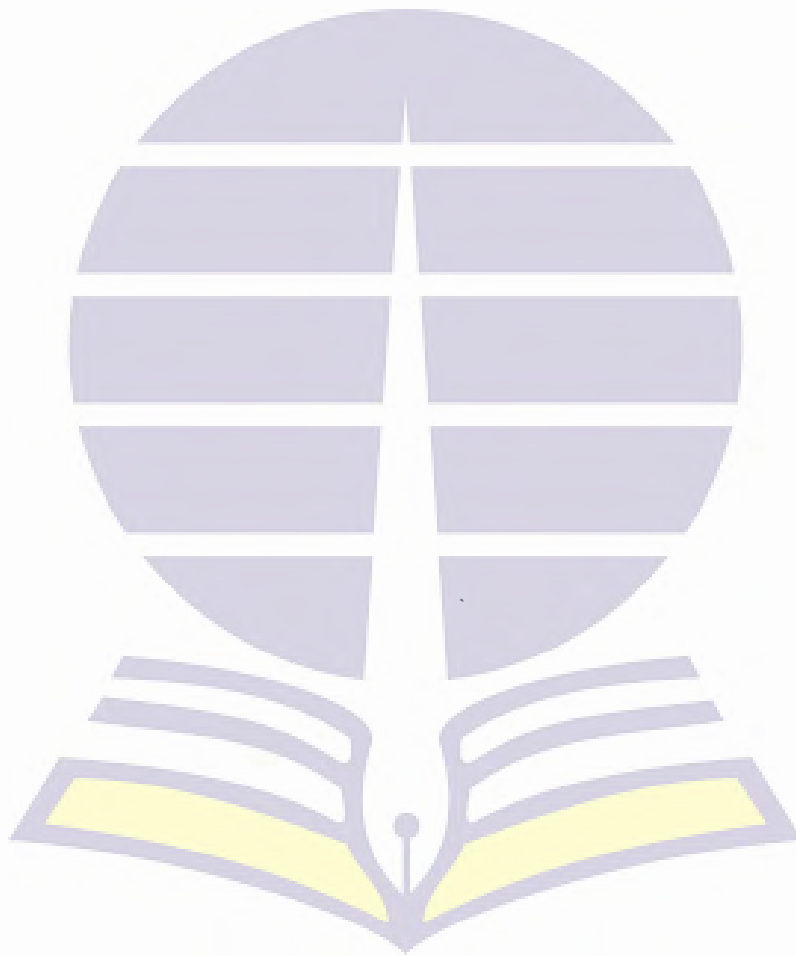


VARIABEL KINERJA PEGAWAI

RESP	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	TOTAL	R2
1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	4.8
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3.8
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
9	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46	4.6
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
12	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.9
15	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3.8
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
24	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44	4.4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
26	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	43	4.3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
33	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	43	4.3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3.8
36	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41	4.1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
38	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	4.3
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	4.3
40	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44	4.4

41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
43	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	44	4.4
44	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	41	4.1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
47	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	44	4.4
48	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	4
49	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47	4.7
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
51	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43	4.3
52	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
54	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
55	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	36	3.6
56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
57	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
60	2	2	2	2	3	4	5	3	4	4	31	3.1
61	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	42	4.2
62	2	2	2	5	3	4	4	4	5	5	36	3.6
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	3.8
66	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
67	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	36	3.6
68	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
69	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	42	4.2
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.2
72	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
74	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	36	3.6
75	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
76	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	30	3
77	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	3.8
78	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
81	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
82	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	37	3.7
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4

84	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	4.3
85	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4.2
86	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46	4.6
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
88	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
89	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9



Lampiran 4

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

FREQUENCY TABLE

		Kompensasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	1.1	1.1	1.1
	19	1	1.1	1.1	2.2
	20	2	2.2	2.2	4.4
	21	1	1.1	1.1	5.6
	22	3	3.3	3.3	8.9
	23	4	4.4	4.4	13.3
	24	4	4.4	4.4	17.8
	25	6	6.7	6.7	24.4
	26	14	15.6	15.6	40.0
	27	14	15.6	15.6	55.6
	28	7	7.8	7.8	63.3
	29	11	12.2	12.2	75.6
	30	7	7.8	7.8	83.3
	31	3	3.3	3.3	86.7
	32	3	3.3	3.3	90.0
	33	2	2.2	2.2	92.2
	34	5	5.6	5.6	97.8
	37	1	1.1	1.1	98.9
38	1	1.1	1.1	100.0	
Total		90	100.0	100.0	

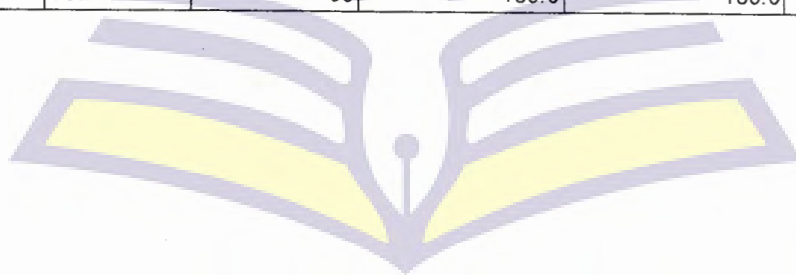
FREQUENCY TABLE

		Motivasi			
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	10	1	1.1	1.1	1.1
	16	1	1.1	1.1	2.2
	33	2	2.2	2.2	4.4
	35	9	10.0	10.0	14.4
	36	7	7.8	7.8	22.2
	37	6	6.7	6.7	28.9
	38	16	17.8	17.8	46.7
	39	15	16.7	16.7	63.3
	40	11	12.2	12.2	75.6
	41	3	3.3	3.3	78.9
	42	3	3.3	3.3	82.2
	43	4	4.4	4.4	86.7
	44	7	7.8	7.8	94.4
	45	2	2.2	2.2	96.7
	46	2	2.2	2.2	98.9
	47	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



FREQUENCY TABLE

		Kepuasan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	1.1	1.1	1.1
	33	2	2.2	2.2	3.3
	34	2	2.2	2.2	5.6
	35	2	2.2	2.2	7.8
	36	7	7.8	7.8	15.6
	37	11	12.2	12.2	27.8
	38	14	15.6	15.6	43.3
	39	11	12.2	12.2	55.6
	40	8	8.9	8.9	64.4
	41	6	6.7	6.7	71.1
	42	7	7.8	7.8	78.9
	43	3	3.3	3.3	82.2
	44	6	6.7	6.7	88.9
	45	5	5.6	5.6	94.4
	46	2	2.2	2.2	96.7
	47	2	2.2	2.2	98.9
	48	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



FREQUENCY TABLE

		Kinerja Pegawai			
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	10	1	1.1	1.1	1.1
	30	1	1.1	1.1	2.2
	31	1	1.1	1.1	3.3
	36	4	4.4	4.4	7.8
	37	6	6.7	6.7	14.4
	38	12	13.3	13.3	27.8
	39	18	20.0	20.0	47.8
	40	15	16.7	16.7	64.4
	41	4	4.4	4.4	68.9
	42	8	8.9	8.9	77.8
	43	6	6.7	6.7	84.4
	44	10	11.1	11.1	95.6
	46	2	2.2	2.2	97.8
	47	1	1.1	1.1	98.9
	48	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



Lampiran 5

HASIL ANALISIS REGRESI

1. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.199	3.906

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.929	1	352.929	23.132	.000 ^a
	Residual	1342.627	88	15.257		
	Total	1695.556	89			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.353	2.821		9.341	.000

	Kompensasi	.491	.102	.456	4.810	.000
--	------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.303	3.643

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.776	1	527.776	39.771	.000 ^a
	Residual	1167.780	88	13.270		
	Total	1695.556	89			

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.865	3.023		6.901	.000
	Motivasi	.490	.078	.558	6.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.502	3.079

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.251	1	861.251	90.842	.000 ^a
	Residual	834.305	88	9.481		
	Total	1695.556	89			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.122	2.816		4.660	.000
	Kepuasan Kerja	.677	.071	.713	9.531	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Dominan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.526	3.004

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.630	3	306.543	33.976	.000 ^a
	Residual	775.926	86	9.022		
	Total	1695.556	89			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coeff						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.049	3.006		3.343	.001
	Kompensasi	.077	.097	.072	.793	.430
	Motivasi	.166	.085	.189	1.966	.053
	Kepuasan Kerja	.538	.088	.567	6.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^a	Mean	27.34	38.58	39.40	39.78
	Std. Deviation	4.056	4.967	4.598	4.365
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.191	.152	.197
	Positive	.097	.143	.093	.124
	Negative	-.126	-.191	-.152	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193	1.814	1.442	1.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.063	.081	.062
a. Test distribution is Normal.					

Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1192.572	18	66.254	9.352	.000
		Linearity	352.929	1	352.929	49.819	.000
		Deviation from Linearity	839.643	17	49.391	6.972	.000
	Within Groups		502.984	71	7.084		
Total		1695.556	89				

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1192.903	15	79.527	11.708	.000
		Linearity	527.776	1	527.776	77.699	.000
		Deviation from Linearity	665.127	14	47.509	6.994	.000
	Within Groups		502.653	74	6.793		
Total		1695.556	89				

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1167.102	16	72.944	10.076	.000
		Linearity	861.251	1	861.251	118.972	.000
		Deviation from Linearity	305.851	15	20.390	2.817	.002
	Within Groups		528.454	73	7.239		
Total		1695.556	89				

Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.049	3.006		3.343	.001		
	Kompensasi	.077	.097	.072	.793	.430	.655	1.528
	Motivasi	.166	.085	.189	1.966	.053	.575	1.739
	Kepuasan Kerja	.538	.088	.567	6.101	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model		Coefficient Correlations ^a			
			Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.264	-.427
		Kompensasi	-.264	1.000	-.362
		Motivasi	-.427	-.362	1.000
	Covariances	Kepuasan Kerja	.008	-.002	-.003
		Kompensasi	-.002	.009	-.003
		Motivasi	-.003	-.003	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Heterokedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.120	1.931		3.170	.002		
	Kompensasi	.001	.062	.002	.015	.988	.655	1.528
	Motivasi	-.152	.054	.377	2.804	.066	.575	1.739
	Kepuasan Kerja	.048	.057	.109	.842	.402	.616	1.624

a. Dependent Variable: Abs_Res

		Coefficient Correlations ^a		
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi
1	Correlations			
		Kepuasan Kerja		
			Kompensasi	
				Motivasi
		1.000	-.264	-.427
		-.264	1.000	-.362
		-.427	-.362	1.000
	Covariances			
		Kepuasan Kerja		
			Kompensasi	
				Motivasi
		.003	.000	-.001
		.000	.004	-.001
		-.001	-.001	.003

a. Dependent Variable: Abs_Res