

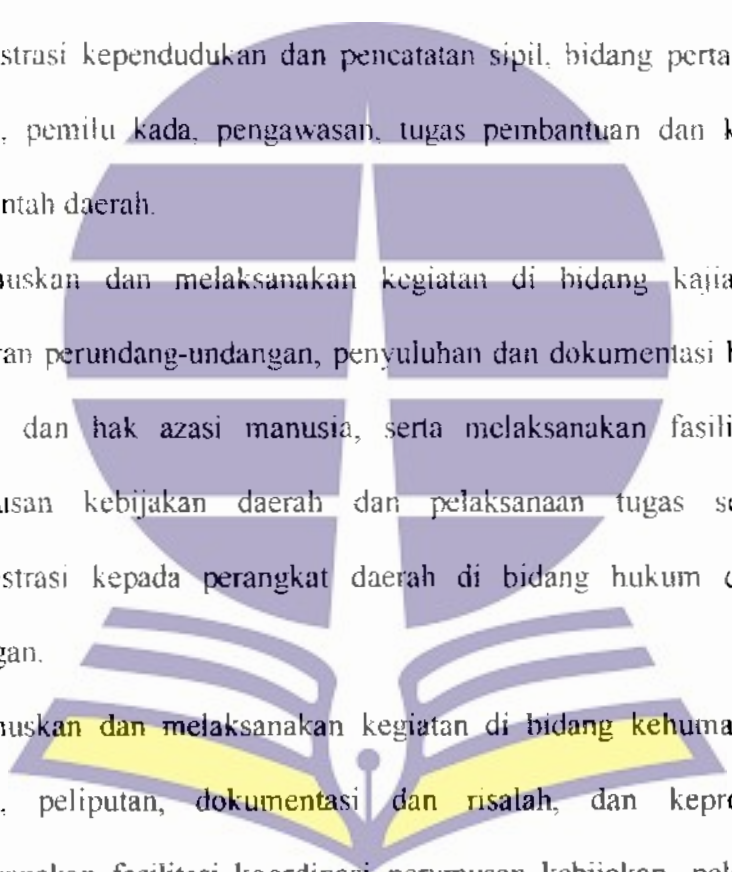
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ketapang, dan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah, serta pelayanan administratif, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas masing-masing asisten, bagian dan subbagian. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, sekretariat daerah menyelenggarakan fungsi berikut:

- a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- d. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Pelaksanaan tugas dan fungsi ini dilakukan oleh unit organisasi sekretariat Daerah yang terdiri dari sembilan bagian dalam tiga keasistenan. Adapun pokok-pokok cakupan Tugas dan Fungsi Sekretaris Daerah yang melekat pada unit-unit Eselon III, yaitu:

- 
- a. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan dibidang pemeritahan umum, administrasi kewilayahan, otonomi daerah, penghubung pemerintah daerah, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan tugas dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum, bidang perlindungan masyarakat (termasuk sub bencana dan sub kebakaran), bidang pemberdayaan masyarakat, pemerintahan desa, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pertanahan, politik, pemilu, pemilu kada, pengawasan, tugas pembantuan dan kerjasama antar pemerintah daerah.
- b. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kajian hukum dan peraturan perundang-undangan, penyuluhan dan dokumentasi hukum, bantuan hukum dan hak azasi manusia, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah dan pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi kepada perangkat daerah di bidang hukum dan perundang-undangan.
- c. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kehumasan pemerintah daerah, peliputan, dokumentasi dan risalah, dan keprotokolan, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas, dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, dan bidang persandian.

- d. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang informasi data perekonomian dan pembangunan, bina perekonomian dan pembangunan daerah dan pengembangan usaha daerah, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah terkait.
- e. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pelayanan dan informasi pengadaan barang/jasa, pengadaan barang/jasa, dan evaluasi dan pelaporan pengadaan barang/jasa.
- f. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan di bidang kesejahteraan rakyat, bina kehidupan beragama, dan bina pendidikan, pemuda dan olahraga, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan daerah, pelaksanaan tugas dan pelayanan administratif kepada perangkat daerah terkait.
- g. Merumuskan kebijakan dan melaksanakan kegiatan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kebijakan aparatur, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang meliputi aspek-aspek urusan di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kebijakan aparatur.
- h. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perlengkapan dan peralatan sekretariat daerah, dan rumah tangga pimpinan.
- i. Merumuskan dan melaksanakan kegiatan penyelenggaraan keuangan sekretariat daerah, kepegawaian sekretariat daerah, dan administrasi pimpinan, serta melaksanakan fasilitasi koordinasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas, serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah yang menangani

urusan pengelolaan keuangan dan aset daerah, pendapatan, kearsipan dan perpustakaan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang diberikan oleh responden dan diolah oleh peneliti, didapat Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II/A	2	4.0	4.0	4.0
II/B	2	4.0	4.0	8.0
II/C	12	24.0	24.0	32.0
II/D	7	14.0	14.0	46.0
III/A	11	22.0	22.0	68.0
III/B	13	26.0	26.0	94.0
III/C	1	2.0	2.0	96.0
III/D	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1, responden 50 orang terdiri dari delapan golongan kepangkatan, dari mulai IIA sampai dengan IIID, dimana golongan kepangkatan responden tertinggi pada golongan IIIB sebanyak 13 orang (26%), dan menyusul peringkat kedua golongan IIC sebanyak 12 orang (24%). Ini menunjukkan sebagian besar responden tersebar secara merata antara golongan IIC dan golongan IIIB, dapat juga dikaitkan dengan pendidikan di mana golongan IIC sederajat tamatan D3, dan golongan IIIB sederajat tamatan S2.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel

4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-III	6	12.0	12.0	12.0
	D-IV	2	4.0	4.0	16.0
	MA	1	2.0	2.0	18.0
	S-1	15	30.0	30.0	48.0
	SLTA	2	4.0	4.0	52.0
	SMA	16	32.0	32.0	84.0
	SMEA	6	12.0	12.0	96.0
	SMK	1	2.0	2.0	98.0
	SMU	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui sebagian besar responden berlatar pendidikan SMA/SMK/SMU/SMEA/MA dan S-1, dengan jumlah S-1 sebanyak 15 orang (30%), dan jumlah responden berlatar SMA/SMK/SMU/SMEA/MA sebanyak 27 orang (54%). Pegawai berlatar sarjana strata satu lebih banyak daripada lulusan SMA sederajat, karena kerja-kerja di sekretariat daerah Kabupaten Ketapang tidak hanya berkenaan dengan kerja fisik, tetapi bersifat konseptual dan memerlukan pemahaman yang lebih baik. Para pegawai yang berlatar pendidikan S-1 memiliki kemampuan dan wawasan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas yang bersifat konseptual dan memerlukan kemampuan tidak hanya fisik.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	13	26.0	26.0	26.0
Laki-Laki	37	74.0	74.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan, perbandingan jumlah laki-laki dengan perempuan sebesar 74%/26% atau sebesar 2,8. Perbandingan ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih diperlukan dalam hal pekerjaan-pekerjaan di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Ketapang. Penempatan pegawai laki-laki tentunya berdasarkan kebijakan bupati Kabupaten Ketapang dalam upaya tercapainya kinerja yang lebih efektif. Ini bukan berarti bahwa pegawai perempuan tidak diperlukan, tetapi melihat tugas-tugas pokok dan fungsi yang ada, lebih cocok diperuntukkan bagi sebagian besar pegawai laki-laki.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-30	8	16.0	16.0	16.0
31-35	6	12.0	12.0	28.0
36-40	9	18.0	18.0	46.0
41-45	11	22.0	22.0	68.0
46-50	7	14.0	14.0	82.0
51-55	8	16.0	16.0	98.0
56-60	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui usia dominan pada responden adalah usia pada rentang 41-45 tahun (11 orang) dan usia yang paling sedikit pada rentang 56-60 tahun (1 orang). Pada konteks kinerja, usia 41-45 merupakan usia produktif. Pegawai pada rentang usia 41-45 memiliki pengalaman lebih dari pada usia yang lebih muda dan masih memiliki fisik prima daripada usia 46 ke atas, dampaknya akan mempermudah penyelesaian tugas-tugas di sekretariat daerah Kabupaten Ketapang.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yaitu mengkorelasikan antar item setiap faktor terhadap total faktornya. Kriteria pengujiannya, jika nilai probabilitas sig. $< 0,05$, maka item instrumen dinyatakan valid (Nisfiannoor, 2009:251).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Soal	Korelasi Pearson	P-Value	Keterangan
X1.1	0,653	0,000	Valid
X1.2	0,744	0,000	Valid
X1.3	0,528	0,000	Valid
X1.4	0,722	0,000	Valid
X1.5	0,732	0,000	Valid
X1.6	0,733	0,000	Valid
X1.7	0,776	0,000	Valid
X1.8	0,768	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui nilai korelasi pearson semuanya bernilai signifikan, karena nilai *P-value* semuanya kurang dari 0,05, maka disimpulkan semua indikator pada variabel kompensasi valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Soal	Korelasi Pearson	P-Value	Keterangan
X2.1	0,684	0,000	Valid
X2.2	0,718	0,000	Valid
X2.3	0,670	0,000	Valid
X2.4	0,637	0,000	Valid
X2.5	0,551	0,000	Valid
X2.6	0,493	0,000	Valid
X2.7	0,656	0,000	Valid
X2.8	0,726	0,000	Valid
X2.9	0,713	0,000	Valid
X2.10	0,797	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui nilai korelasi Pearson semuanya bernilai signifikan, karena nilai *P-value* semuanya kurang dari 0,05, dengan demikian disimpulkan semua indikator pada variabel motivasi valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Soal	Korelasi Pearson	P-Value	Keterangan
Z1	0,704	0,000	Valid
Z2	0,749	0,000	Valid
Z3	0,611	0,000	Valid
Z4	0,720	0,000	Valid
Z5	0,734	0,000	Valid
Z6	0,759	0,000	Valid
Z7	0,586	0,000	Valid
Z8	0,703	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai korelasi Pearson semuanya bernilai signifikan, karena nilai *P-value* semuanya kurang dari 0,05, maka disimpulkan indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Soal	Korelasi Pearson	P-Value	Keterangan
Y1	0,665	0,000	Valid
Y2	0,765	0,000	Valid
Y3	0,570	0,000	Valid
Y4	0,689	0,000	Valid
Y5	0,700	0,000	Valid
Y6	0,785	0,000	Valid
Y7	0,701	0,000	Valid
Y8	0,757	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Pada Tabel 4.8 juga ditunjukkan bahwa korelasi item-item indikator kinerja terhadap total faktornya bernilai besar dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05, maka disimpulkan semua indikator pada variabel kinerja valid. Terlihat juga korelasi terkuat pada item penilaian ke 6 dalam variabel kinerja, besarnya 0.785.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujiannya dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, jika lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel. Pada penelitian ini dapat dilihat hasil dari teknik *Cronbach Alpha* pada Tabel 4.5

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kompensasi	0,855	Reliabel
Motivasi	0,859	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,846	Reliabel
Kinerja	0,854	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Nilai koefisien *Cronbach Alpha* berdasarkan Tabel 4.9 untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Kriteria uji yang ditentukan adalah jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan analisis rata-rata, dari tanggapan responden dan kemudian diinterpretasikan berdasarkan skala norma (Riduwan, 2015:228) berikut:

- Rata-rata $0,01 \leq x \leq 1,00$, diinterpretasikan sangat tidak baik.
- Rata-rata $1,01 \leq x \leq 2,00$, diinterpretasikan tidak baik.
- Rata-rata $2,01 \leq x \leq 3,00$, diinterpretasikan cukup.
- Rata-rata $3,01 \leq x \leq 4,00$, diinterpretasikan baik.
- Rata-rata $4,01 \leq x \leq 5,00$, diinterpretasikan sangat baik.

Disini \bar{x} merupakan hasil perhitungan rata-rata dari tiap-tiap item tanggapan responden.

a. Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri dari 8 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Item	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%	
Item1	5	10	25	50	20	40	0	0	0	0	3,70
Item2	6	12	25	50	19	38	0	0	0	0	3,74
Item3	6	12	22	44	22	44	0	0	0	0	3,68
Item4	16	32	16	32	18	36	0	0	0	0	3,96
Item5	9	18	26	52	15	30	0	0	0	0	3,88
Item6	7	14	25	50	18	36	0	0	0	0	3,78
Item7	8	16	23	46	19	38	0	0	0	0	3,78
Item8	4	8	23	46	23	46	0	0	0	0	3,62
Mean Variabel											3,77

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Pada Tabel 4.10 diketahui item pernyataan dengan nilai rata-rata terbesar adalah item no. 4, yaitu mengenai tanggapan responden dalam memperoleh tunjangan kesejahteraan pegawai menurut yang diharapkannya. Skor rata-rata pada item ini 3,96, maka termasuk kategori baik.

Jika dilihat pada masing-masing item, nilai rata-rata termasuk kategori $3,01 \leq x \leq 4,00$, maka tanggapan responden untuk masing-masing item pada variabel kompensasi termasuk kategori baik. Dengan demikian, dapat dirinci hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif tentang hal yang diperoleh:

- 1) Gaji sesuai dengan yang diharapkannya, maka berkategori baik.
- 2) Tunjangan sesuai dengan yang diharapkannya, maka berkategori baik.
- 3) Tunjangan kesejahteraan pegawai sesuai dengan yang diharapkannya, maka berkategori baik.
- 4) Tunjangan jabatan sesuai dengan kinerjanya, maka berkategori baik.
- 5) Jaminan sosial maupun kesehatan sesuai dengan yang diharapkannya, maka berkategori baik.
- 6) Bantuan fasilitas kerja yang dapat dibawa ke rumah untuk menunjang kerjanya, maka berkategori baik.
- 7) Fasilitas kerja yang diberikan kepadanya menunjang peningkatan kinerjanya, maka berkategori baik.
- 8) Honorarium kegiatan/tim sesuai harapannya, maka berkategori baik.

Kategori baik pada masing-masing tanggapan menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada responden telah sesuai dengan harapan, walaupun belum pada kategori sangat baik.

b. Motivasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel

4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Deskriptif Motivasi

Item	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%	
Item1	3	6	25	50	22	44	0	0	0	0	3,62
Item2	12	24	21	42	17	34	0	0	0	0	3,90
Item3	12	24	18	36	20	40	0	0	0	0	3,84
Item4	13	26	23	46	14	28	0	0	0	0	3,98
Item5	7	14	28	56	15	30	0	0	0	0	3,84
Item6	10	20	29	58	11	22	0	0	0	0	3,98
Item7	8	16	23	46	19	38	0	0	0	0	3,78
Item8	6	12	25	50	19	38	0	0	0	0	3,74
Item9	6	12	25	50	19	38	0	0	0	0	3,74
Item10	6	12	18	36	26	52	0	0	0	0	3,60
Mean Variabel											3,80

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Diantara 10 item tanggapan responden terdapat rata-rata diatas atau sama dengan 3,90 yaitu pada item no. 2, no. 4, no. 6. Pada Tabel 4.11 juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada masing-masing item pernyataan termasuk dalam skala norma $3,01 \leq x < 4,00$ atau berkategori baik. Dengan demikian motivasi responden berdasarkan tanggapan dari kuesioner dapat dijelaskan bahwa responden:

- 1) Memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dengan baik.
- 2) Memperoleh insentif layak sesuai dengan kinerja yang dilakukannya dengan baik.
- 3) Diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dengan baik.
- 4) Memperoleh jaminan dalam pemenuhan kebutuhan kerohanian dalam pekerjaan dengan baik.

- 5) Mendapatkan penghargaan dan pengakuan dengan baik, maka mendorong peningkatan kinerja.
- 6) Diakui dan diperlukan dalam pekerjaan tim dengan baik.
- 7) Menilai pencampatan jabatan telah sesuai dengan harapan responden secara baik.
- 8) Merasa ada jaminan rasa aman dalam pekerjaan di tempat responden bekerja sebagai PNS dengan baik.

Motivasi responden berdasarkan analisis deskriptif termasuk kategori baik, artinya bekerja mendapatkan dorongan maupun terwujudnya harapan-harapan di dalam bekerja secara baik.

c. Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai kepuasan kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Item	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%	
Item1	4	8	25	50	21	42	0	0	0	0	3,66
Item2	5	10	29	58	16	32	0	0	0	0	3,78
Item3	6	12	20	40	24	48	0	0	0	0	3,64
Item4	17	34	15	30	18	36	0	0	0	0	3,98
Item5	12	24	24	48	13	26	1	2	0	0	3,94
Item6	9	18	24	48	17	34	0	0	0	0	3,84
Item7	9	18	28	56	13	26	0	0	0	0	3,92
Item8	10	20	26	52	14	28	0	0	0	0	3,92
Mean Variabel											3,83

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai rata-rata terbesar adalah 3,98, yaitu pada item pernyataan no. 4. Item no.4 mengenai respon pada responden memperoleh

kesempatan naik jabatan melalui promosi yang ditawarkan. Nilai 3,98, termasuk skala $3,01 < x \leq 4,00$ atau berkategori baik. Untuk lebih jelasnya, mengenai makna dari hasil analisis deskriptif diketahui responden menanggapinya sebagai berikut:

- 1) Pekerjaannya menarik dan menyenangkan, maka berkategori baik.
- 2) Pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan keahliannya, maka berkategori baik.
- 3) Merasa puas dengan gaji yang diperolehnya, maka berkategori baik.
- 4) Memperoleh kesempatan naik jabatan melalui promosi yang ditawarkan, maka berkategori baik.
- 5) Hubungannya dengan atasan terjalin dengan baik, maka berkategori baik.
- 6) Mendapat pengawasan yang baik oleh atasannya, maka berkategori baik.
- 7) Hubungannya dengan rekan kerja terjalin dengan baik, maka berkategori baik.
- 8) Rekan kerjanya bersedia mengatasi kesulitannya dalam pekerjaan, maka berkategori baik.

d. Kinerja

Instrumen kinerja terdiri dari delapan item penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada masing-masing responden, di mana setiap responden dinilai kinerjanya berdasarkan persepsi dari atasannya. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja

Item	Alternatif Jawaban										Mean
	SS	%	S	%	N	%	KS	%	TS	%	
Item1	5	10	25	50	20	40	0	0	0	0	3,70
Item2	4	8	29	58	17	34	0	0	0	0	3,74
Item3	4	8	23	46	23	46	0	0	0	0	3,62
Item4	10	20	24	48	16	32	0	0	0	0	3,88
Item5	4	8	28	56	18	36	0	0	0	0	3,72
Item6	7	14	26	52	17	34	0	0	0	0	3,80
Item7	7	14	24	48	19	38	0	0	0	0	3,76
Item8	6	12	23	46	21	42	0	0	0	0	3,70
Mean Variabel											3,74

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui semua item penilaian atasan pada responden termasuk dalam skala $3,01 \leq x \leq 4,00$ atau berkategori baik. Ini artinya responden:

- 1) Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka berkategori baik.
- 2) Selalu mengedepankan kualitas dalam bekerja, maka berkategori baik.
- 3) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka berkategori baik.
- 4) Menemukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka berkategori baik.
- 5) Kemampuannya sudah sesuai dengan tugas yang diberikannya, maka berkategori baik.
- 6) Melakukan komunikasi secara intens dalam setiap melaksanakan pekerjaan, maka berkategori baik.
- 7) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, berkategori baik.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana telah dipaparkan dalam BAB III bahwa uji asumsi klasik pada penelitian ini berupa: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonialitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

1) Uji Normalitas Model Substruktur I

Uji normalitas pada model substruktur I diketahui pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Model Substruktur I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69198633
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai dari Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,518 > 0,05$, maka disimpulkan distribusi residual bersifat distribusi normal.

2) Uji Normalitas Model Substruktur II

Pada pengujian normalitas model substruktur II dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Model Substruktur II

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34030999
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.069
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.750
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai Kolmogoro-Smirnov Z $0,677 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa pada substruktur II distribusi residual merupakan distribusi normal.

b. Uji Linearitas

1) Uji Linearitas Model Substruktur I

Sebagaimana telah dipaparkan pada Bab III bahwa uji linearitas dilakukan dengan analisis *Compare Means*. Hasil uji linearitas pada substruktur I dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Uji Linearitas Model I

Hubungan Variabel	<i>F Deviation From Linearity</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
Z*X1	0,614	0,826	Linear
Z*X2	0,886	0,580	Linear

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui nilai probabilitas (*P-Value*) dari hubungan antar variabel pada masing-masing hubungan lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan semua hubungan bersifat linear.

2) Uji Linearitas Model Substruktur II

Hasil uji linearitas pada substruktur II dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas Model Substruktur II

Hubungan Variabel	<i>F Deviation From Linearity</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
Y*X1	0,962	0,505	Linear
Y*X2	1,311	0,251	Linear
Y*Z	1,528	0,163	Linear

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.17 diketahui nilai probabilitas (*P-Value*) dari masing-masing hubungan variabel angkanya lebih besar dari 0,05, sesuai dengan kriteria bahwa jika nilai *p-value* dari perhitungan *F Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan semua hubungan variabel pada substruktur II ini bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

1) Uji Multikolinearitas Model Substruktur I

Hasil uji multikolinearitas pada substruktur I dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas Model Substruktur I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.138	7.250
X2	.138	7.250

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel X1 maupun X2 semuanya kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada substruktur I.

2) Uji Multikolinearitas Model Substruktur II

Hasil uji multikolinearitas model substruktur II dapat dilihat pada Tabel 4.19. Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui nilai VIF semua variabel independen X₁, X₂, maupun Z semuanya bernilai lebih besar dari 10, maka disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas Model Substruktur II

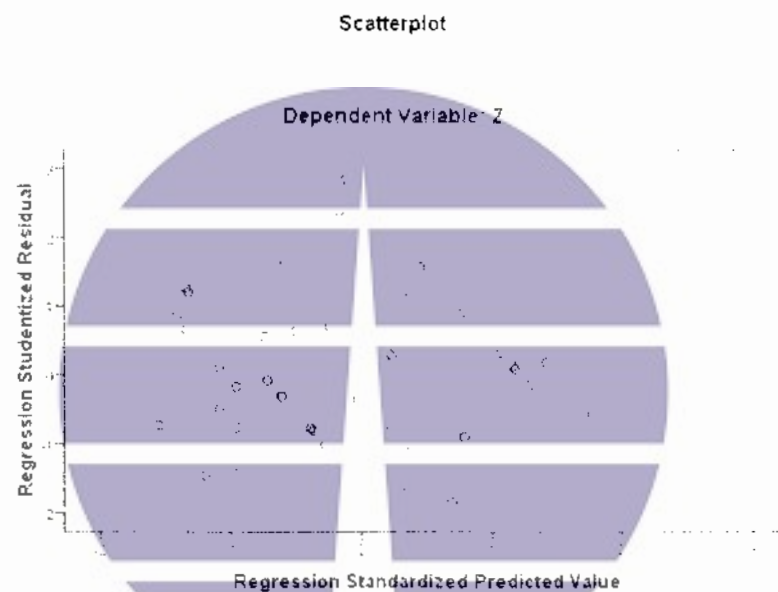
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.120	8.363
X2	.119	8.393
Z	.187	5.353

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

d. Uji Heteroskedastisitas

Telah dipaparkan pada Bab III bahwa uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan *scatter plot*. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas penelitian ini:

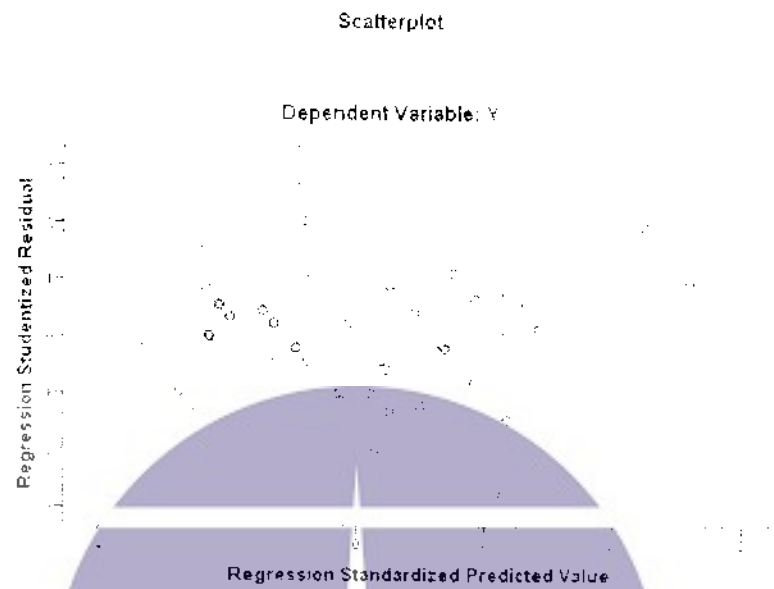
1) Uji Heteroskedastisitas Model Substruktur I



Gambar 4.1
Scatter Plot Model Substruktur I
(Sumber: Hasil Olah Data, 2017)

Pada Gambar 4.1 terlihat titik-titik data menyebar tidak berpolo, menyebar di sekitar titik sumbu nol, maka dideskripsikan pada substruktur I tidak terdapat heteroskedastisitas.

2) Uji Heteroskedastisitas Model Substruktur II



Gambar 4.2
Scatter Plot Model Substruktur II
(Sumber: Hasil Olah Data, 2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui juga bahwa titik titik menyebar tidak berpola, dan menyebar di sekitar sumbu nol maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

5. Analisis Jalur

a. Model Substruktur I

1) Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Perhitungan koefisien jalur melalui software SPSS dilakukan melalui teknik regresi, sehingga nilai koefisien ini sama dengan nilai beta (koefisien regresi standar). Nilai ini dimaknai sebagai besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan koefisien jalur pada substruktur I dapat dilihat pada Tabel 4.20

Tabel 4.20
Koefisien Jalur Model Substruktur I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.061	2.045		1.008	.319		
X1	.456	.170	.456	2.687	.010	.138	7.250
X2	.391	.144	.462	2.723	.009	.138	7.250

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien jalur variabel X1 (kompensasi) terhadap Z (kepuasan kerja) 0,456 bernilai positif. Nilai t hitung 2,687 dengan nilai probabilitas $0,010 < 0,05$ yang berarti menerima hipotesis alternatif yaitu terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Koefisien jalur variabel X2 (motivasi) terhadap Z (kepuasan kerja) 0,462 bernilai positif. Nilai t hitung 2,723 dengan nilai probabilitas $0,009 < 0,05$ yang berarti menerima hipotesis alternatif, yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan juga bahwa semakin meningkat motivasi maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Untuk lebih jelasnya hasil uji hipotesis dapat dilihat dari Tabel 4.21

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis (H_1 dan H_2)

Jenis Hipotesis	Pengaruh Parsial	Koefisien Jalur	t-Hitung	P-Value	Kesimpulan
H_1	X_1 (kompensasi) terhadap Z (kepuasan kerja).	0,465	2,687	0,010	Terdapat pengaruh signifikan X_1 (kompensasi) terhadap Z (kepuasan kerja)
H_2	X_2 (motivasi) terhadap Z (kepuasan kerja).	0,462	2,723	0,009	Terdapat pengaruh signifikan X_2 (motivasi) terhadap Z (kepuasan kerja).

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat bahwa hasil pengujian H_1 dan H_2 dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang.

2) Koefisien Determinasi dan Koefisien Residu

Besarnya kontribusi bersama kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja merupakan nilai koefisien determinasi, ini juga dapat diartikan sebagai besarnya kecocokan model dengan data. Nilai ini adalah *R square* dari hasil perhitungan regresi. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.22

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Model Substruktur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.805	1.728

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa nilai *R square* pada substruktur I sebesar $R_1^2 = 0,813$. Dengan demikian nilai koefisien residual dari substruktur ini sebesar $Pe_1 = \sqrt{(1 - R_1^2)} = 0,432$. Koefisien residual ini merupakan besarnya variabel lain di luar substruktur yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian persamaan substruktur didapat sebagai berikut:

$Z = 0,465X_1 + 0,462X_2 + 0,432e_1$, dari persamaan ini maka didapat bahwa:

- 1) Besarnya pengaruh X1 (kompensasi) terhadap Z (kepuasan kerja) 0,465 atau 46,5%.
- 2) Besarnya pengaruh X2 (motivasi) terhadap Z (kepuasan kerja) 0,462 atau 46,2%.
- 3) Besarnya pengaruh lain di luar model 0,432 atau 43,2%.

Jelas terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel di luar model 43,2% hampir mendekati kuatnya variabel kompensasi maupun motivasi. Dilihat pada besarnya masing-masing pengaruh tersebut, kompensasi masih lebih dominan pada model ini.

b. Model Substruktur II

1) Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Pada model substruktur II yang menjadi variabel dependen adalah kinerja, dan yang menjadi variabel independen adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23
Koefisien Jalur Model Substruktur II

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.685	1.655		1.018	.314		
	X1	.299	.146	.318	2.053	.046	.120	8.363
	X2	.294	.124	.368	2.371	.022	.119	8.393
	Z	.262	.117	.278	2.246	.030	.187	5.353

a. Dependent Variable:

Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa:

- Koefisien jalur X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja) 0,318 bernilai positif. Nilai t hitung sebesar 2,053 dengan nilai probabilitas $0,046 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis alternatif dimana terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja.
- Koefisien jalur X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja) 0,368 bernilai positif. Nilai t hitung 2,371 dengan nilai probabilitas $0,022 < 0,05$ maka disimpulkan

menerima hipotesis alternatif dimana terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

- c) Koefisien jalur Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) sebesar 0,278 bernilai positif. Nilai t hitung sebesar 2,246 dengan nilai probabilitas sebesar $0,030 < 0,05$, maka disimpulkan menerima hipotesis alternatif dimana terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Agar lebih jelas berikut pada Tabel 4.24 ditampilkan hasil uji hipotesis penelitian

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (H_3 , H_4 dan H_5)

Jenis Hipotesis	Pengaruh Parsial	Koefisien Jalur	t Hitung	P-Value	Kesimpulan
H_3	X ₁ (kompensasi) terhadap Y (kinerja)	0,318	2,053	0,046	Terdapat pengaruh signifikan X ₁ (kompensasi) terhadap Y (kinerja)
H_4	X ₂ (motivasi) terhadap Y (kinerja)	0,368	2,371	0,022	Terdapat pengaruh signifikan X ₂ (motivasi) terhadap Y (kinerja)
H_5	Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja)	0,278	2,246	0,030	Terdapat pengaruh signifikan Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja)

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh paling dominan adalah pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja.

2) Koefisien Determinasi dan Koefisien Residu

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Model Substruktur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.860	1.383

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,868, artinya bahwa pengaruh bersamaan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja $R^2 = 0,868$ atau 86,8%. Besarnya pengaruh lain di luar model sebesar koefisien residu yaitu $Pe2 = \sqrt{1 - R^2} = 0,363$.

Dengan demikian persamaan model struktur II didapat sebagai berikut:

$Y = 0,318X_1 + 0,368X_2 + 0,278Z + 0,363e_2$, dari persamaan ini maka didapat bahwa:

- 1) Besarnya pengaruh X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja) sebesar 0,318 atau 31,8%.
- 2) Besarnya pengaruh X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja) sebesar 0,368 atau 36,8%.
- 3) Besarnya pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) sebesar 0,278 atau 27,8%.
- 4) Besarnya pengaruh lain di luar model sebesar 0,363 atau 36,3%.

Berdasarkan teori Trimming bahwa diketahui semua jalur bersifat signifikan maka besarnya koefisien determinasi total sebesar:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2$$

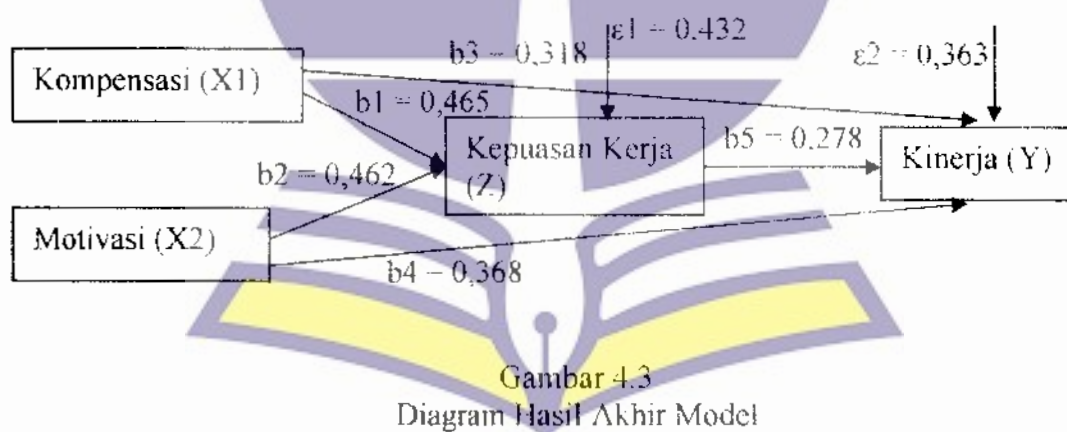
$$R_m^2 = 1 - (0,432)^2 (0,363)^2$$

$$R_m^2 = 1 - 0,186 (0,132) = 1 - 0,024 = 0,976$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa informasi yang terkandung dalam data 97,6% dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan error.

c. Pengaruh Total

Hasil akhir dari model struktur pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui interpretasi *total effect* sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) 0,318, dan besarnya pengaruh tidak langsung $0,465 \times 0,278 = 0,129$, sehingga besarnya pengaruh total $0,318 + 0,129 = 0,447$. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan adanya variabel mediasi

kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan sebagai variabel mediasi pada jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh langsung Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) 0,368, dan besarnya pengaruh tidak langsung $0,462 \times 0,278 = 0,128$, sehingga besarnya pengaruh total $0,368 + 0,128 = 0,496$. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan adanya variabel mediasi kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan juga bahwa kepuasan kerja tidak signifikan sebagai variabel mediasi pada jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, bahwa uji hipotesis pertama membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, nilainya positif sebesar 0,465 atau 46,5%. Ini berarti bahwa indikator dari kompensasi semakin tinggi akan berakibat tingginya indikator-indikator kepuasan kerja. Telah dibuktikan bahwa gaji telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai, sama halnya dengan tunjangan, tunjangan kesejahteraan pegawai, tunjangan jabatan, jaminan sosial atau kesehatan, bantuan fasilitas kerja, maupun honorarium semua indikator-indikator ini berkategori baik, demikian juga dengan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, sesuai keahlian para pegawai, puas dengan gaji, memperoleh kesempatan naik jabatan melalui promosi, hubungan dengan atasan terjalin baik, pengawas dari atasan pun

baik, hubungan dengan rekan kerja maupun kerja sama dengan rekan kerja juga berkategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra dan Mujiati (2016) di mana telah membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. Penelitian lain dilakukan oleh Kurniawanto (2016) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Astuti dan Sudharma (2013) juga membuktikan dengan hasil penelitiannya yang dilakukan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta Bali, di mana kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hadiyatno (2012) di PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan, di mana dibuktikan dengan hasil yang sama, yaitu signifikan dan positif.

Penelitian-penelitian berkenaan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat juga dari hasil penelitian luar negeri, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muguongo *et al* (2015) membuktikan hal yang sama pada Guru SMP di Maara Sub-County Tharaka Nithi County Kenya. Penelitian lain dilakukan oleh Salisu *et al* (2015) yang dilakukan pada sektor publik pada pekerja di Jigawa Nigeria.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini sebesar 0,462 atau 46,2%. Sebagaimana kita ketahui bahwa motivasi dalam penelitian ini

adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, menggairahkan dan memelihara perilaku pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Ketapang. Indikator pada variabel ini rata-rata berkategori baik. Gaji yang layak, insentif secara umum, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, mendapatkan penempatan yang sesuai, adanya rasa aman, adanya kesempatan untuk maju maupun persaingan sehat di antara para pegawai.

Peningkatan motivasi tinggi pada pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Ketapang berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan ditempat yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Astuti dan Sudharma (2013) pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta Bali membuktikan hal yang sama, di mana motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepausan kerja. Besarnya pengaruh pada penelitian ini yaitu sebesar 0,425 atau 42,5%.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Darmawan *et al* (2015) di mana memiliki kesamaan model analisis jalur. Besar pengaruh yang didapat dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,589 atau 58,9%. Nilai besarnya pengaruh ini berbeda di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, di mana besarnya 46,2%. Jika diperbandingkan maka nilai ini bersifat relatif dikarenakan tempat penelitian yang berbeda dan indikator yang tidak sama.

Kurniawanto (2016) juga telah meneliti hubungan yang sama, di mana telah dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh yaitu 0,523 atau 52,3%. Penelitian

Kurniawanto ini dilakukan pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Penelitian di Saudi Arabia pada sektor bank menghasilkan penelitian yang sejalan. Penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb *et al* (2012) menghasilkan nilai *standart coefisien beta* sebesar 0,28 atau 28% dengan nilai signifikansi 0,010. Ini artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pada karyawan PT. Askes (Persero) cabang Boyolali telah dilakukan penelitian yang sama membuktikan juga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurnia *et al* (2013) membuktikan besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan sebesar 0,734 atau 73,4%.

Penelitian Putra dan Mujiati (2016) juga telah membuktikan hal yang sama. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,260 atau 26%. Pada Karyawan Take Japanese Restaurant nilainya pengaruh ini tidak sebesar di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Penelitian Putra dan Mujiati (2016) ini membuktikan bahwa dari variabel independen kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi ternyata pengaruh kompetensi lebih dominan terhadap kepuasan kerja.

Secara lebih spesifik Putra dan Frianto (2013) meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasilnya pengaruh motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Ini menyimpulkan bahwa motivasi instrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini, indikator yang digunakan pada

motivasi intrinsik adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Hasil ini menggambarkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik sebesar 51,1% sementara dari motivasi ekstrinsik sebesar 33,9%.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, dengan besarnya pengaruh 0,318 atau 31,8%. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pemerintah ini akan semakin meningkatnya kinerja para pegawai. Kinerja pegawai signifikan tergantung pada kompensasi. Perbedaan kompensasi ini mengakibatkan berbedanya kinerja yang dihasilkan, secara khusus pada indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:51). Pada indikator ini, rata-rata pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang memiliki nilai baik, artinya bahwa kinerja mereka termasuk kategori baik. Mereka memiliki kinerja baik dengan: antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya; selalu mengedepankan kualitas dalam bekerja; mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan; kemampuannya sudah sesuai dengan tugas yang diberikannya; melakukan komunikasi secara intens dalam setiap melaksanakan pekerjaan; menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

Penelitian tentang kinerja cukup banyak ditemui pada jurnal-jurnal ilmiah. Terkait dengan konteks faktor kompensasi yang mempengaruhinya, hasil jurnal-jurnal penelitian mengemukakan hasil yang selaras dengan teori di mana

kompensasi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Seperti hasil penelitian Astuti dan Sudharma (2013) yang menguatkan penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta Bali.

Penelitian di daerah Balikpapan mengenai hal sama pernah juga dilakukan, yaitu penelitian Hadiyatno (2012). Penelitian dilakukan pada pegawai PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Penelitian menggunakan 109 karyawan sebagai sampel. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,144 atau 14,4% bersifat signifikan dan positif.

Ibojo dan Asabi (2014) membuktikan hasil yang sama, dimana kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Penelitiannya dilakukan pada Industri Food dan Beverage di Nigeria. Sampel yang digunakan dari 100 responden yang dipilih secara acak, terdapat 60 yang dikembalikan, sehingga jumlah sampel yang valid sebanyak 60 responden. Hasilnya bahwa manajemen kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang sejalan lain adalah penelitian Suparwi (2014) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian lain yaitu dilakukan oleh Umar (2012). Penelitian Umar (2012) menggunakan upah secara khusus sebagai kompensasi. Hasilnya bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makasar. Pemberian upah kepada pekerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada pekerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan

produksi. Upah pekerja yang diberikan tergantung pada: biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMP), produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan serikat pekerja dan serikat pengusaha, dan perbedaan jenis pekerjaan.

Penelitian Rizal *et al* (2013) menunjukkan hasil yang sama juga. Rizal *et al* (2013) menguraikan faktor-faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Hasilnya terdapat lima faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja tersebut, yaitu komitmen (koefisien jalur 0,87), pemikiran konseptual (koefisien jalur 0,85), operasional (koefisien jalur 0,84), orientasi berprestasi (koefisien jalur 0,67) dan faktor dampak dan pengaruh (koefisien jalur 0,52).

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung terlihat sebesar 0,368 atau 36,8%. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu pada topik yang sama. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil, sementara itu kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan pegawai tersebut. Secara konseptual jelas bahwa jika motivasi tinggi maka hasilnya pun tinggi, ternyata secara empirik hal tersebut juga sesuai.

Hasil penelitian Astuti dan Sudharma (2013) menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu 41,8%. Darmawan *et al* (2015) membuktikan signifikannya pengaruh tersebut, sehingga implikasi dari

penelitiannya mendorong bahwa tidak cukup kompensasi, motivasi harus ditingkatkan oleh manajemen perusahaan agar kinerja para karyawan semakin baik.

Hasil penelitian Kurnia *et al* (2013) telah menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu 38,6%. Hasil penelitian lain yaitu penelitian Riyanti dan Sudibya (2015) yang dilakukan di RSUD Dharma Usadha Bali Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 41%. Penelitiannya juga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh lebih dominan daripada kompetensi.

Setiyani dan Sanny (2013) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besarnya pengaruh yaitu 32,0%. Umar (2012) juga telah meneliti pentingnya pengaruh tersebut, di mana hasil penelitiannya bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu 22%.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi. Keberadaan variabel ini telah dibuktikan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, dengan besar pengaruh 27,8%.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak efektif karena besarnya pengaruh langsung kompensasi maupun motivasi lebih besar daripada dengan adanya mediasi kepuasan kerja. Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar

0,318, dan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar $0,465 \times 0,278 = 0,129$, sehingga besarnya pengaruh total sebesar $0,318 + 0,129 = 0,447$. Pengaruh langsung Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,368, dan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar $0,462 \times 0,278 = 0,128$, sehingga besarnya pengaruh total sebesar $0,368 + 0,128 = 0,496$.

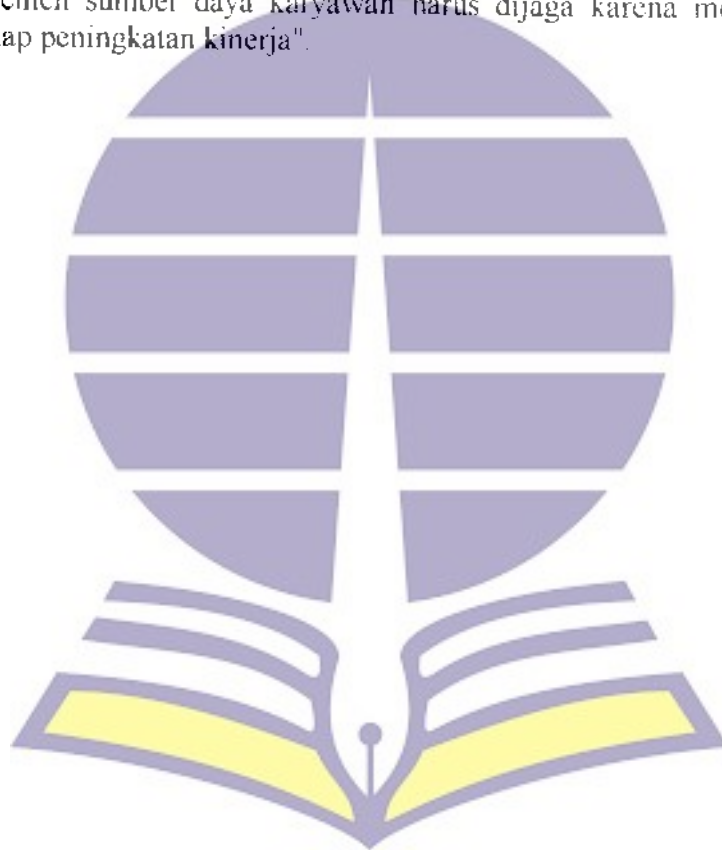
Penelitian di daerah Balikpapan mengenai hal sama pernah juga dilakukan, yaitu penelitian Hadiyatno (2012). Penelitian dilakukan pada pegawai PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Hasilnya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yaitu 74,3%. Penelitian Darmawan *et al* (2015) menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 32,1%.

Penelitian Astuti dan Sudharma (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak efektif menjadi mediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karena pengaruh langsung kompensasi maupun motivasi lebih besar.

Khan (2012) lebih khusus meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Autonomous Medical Institutions Pakistan. Sampel yang digunakannya sebanyak 200 responden, hasilnya sejalan dengan penelitian ini. Kurnia *et al* (2013) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 3,7%.

Hasil penelitian Murgianto *et al* (2016) menunjukkan hal yang sama, dengan besarnya pengaruh yaitu 24,5%. Pada laporan penelitiannya, Murgianto *et al* (2016) mengatakan bahwa:

"Temuan penelitian ini untuk mendukung teori yang telah diungkapkan oleh Vandenable (2010) yang menemukan pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi pelayanan publik. Semakin puas dengan organisasi motivasi kerja juga akan meningkat, yang pada akhirnya kinerja akan membaik. Colquitt (2011), Robbins and Judge (2011) juga menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Wirawan (2013) menambahkan dalam sebuah penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja terkait dengan rendahnya tekanan kerja, motivasi kerja tinggi, kinerja tinggi, keluhan rendah, turnover karyawan yang rendah, ketidakhadiran yang lebih rendah, dan hubungan kerja yang baik. Dalam praktek di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur, manajemen sumber daya karyawan harus dijaga karena mendapat dampak terhadap peningkatan kinerja".



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Karena gaji telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai, sama halnya dengan tunjangan. tunjangan kesejahteraan pegawai, tunjangan jabatan, jaminan sosial atau kesehatan, bantuan fasilitas kerja, maupun honorarium semua berkategori baik. Maka hal ini menjadikan pekerjaan menarik dan menyenangkan, sesuai keahlian para pegawai, puas dengan gaji, memperoleh kesempatan naik jabatan melalui promosi, hubungan dengan atasan terjalin baik, pengawas dari atasan pun baik, hubungan dengan rekan kerja maupun kerja sama dengan rekan kerja juga berkategori baik.
2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Karena gaji yang layak, insentif secara umum baik, adanya harga diri, kebutuhan rohani dan kebutuhan partisipasi terpenuhi baik, mendapatkan penempatan yang sesuai, adanya rasa aman, adanya kesempatan untuk maju maupun persaingan sehat di antara para pegawai maka terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Karena gaji sesuai dengan yang diharapkan ini mengakibatkan naiknya kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Mereka mengedepankan kualitas dalam bekerja; mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan; kemampuannya sudah sesuai dengan tugas yang diberikannya; melakukan komunikasi secara intens dalam setiap melaksanakan pekerjaan; menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
4. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Dengan adanya kegairahan kerja pegawai sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil yang baik.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang, karena kepuasan kerja yang meningkat maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

B. Saran

Hal yang perlu disarankan berdasarkan implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Baik kompensasi maupun motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, ini artinya bahwa perlu meningkatkan variabel-variabel ini untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Ketapang, antara lain melalui pemberian gaji, insentif yang

lebih baik sesuai dengan kemampuan pegawai serta adanya persamaan dalam kesempatan untuk maju maupun persaingan sehat di antara para pegawai.

2. Kompensasi yang lebih baik perlu dikaji lebih jauh khususnya mengenai insentif di luar gaji, seperti tunjangan yang nilainya berbeda-beda akan berdampak pada perbedaan kinerja. Dan peningkatan sistem kompensasi pada pegawai yang tidak memiliki jabatan akan efektif meningkatkan kinerjanya.
3. Motivasi yang lebih utama bagi para pegawai harus didasarkan pada kesadaran yang ditimbulkan secara intrinsik, dari dalam diri sendiri. Kuatnya motivasi intrinsik dalam memberikan dorongan merupakan dasar yang memberikan gairah dalam bekerja jika faktor motivasi eksternal tidak terpenuhi.
4. Kepuasan kerja akan mengikuti tingginya kompensasi maupun motivasi bagi pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Ketapang, oleh karena itu faktor kompensasi dan motivasi harus lebih diprioritaskan lebih awal daripada kepuasan kerja. Antara lain melalui peningkatan sistem insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, penempatan pegawai di tempat yang sesuai kemampuannya, dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap pekerjaan yang dikuasainya.

C. Implikasi Manajerial

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang perlu lebih memperhatikan tunjangan bagi para pegawai dan memperhatikan kemudahan kenaikan golongan dan jabatan bagi para pegawai yang memiliki prestasi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi para pegawai.

2. Peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai ini dapat mempengaruhi inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Sehingga kualitas pekerjaannya sebagai penyusun dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah menjadi lebih baik. Dan dapat lebih berkualitas dalam tugas pembinaan aparatur sipil pada instansi daerah.
3. Dengan meningkatnya kualitas dalam tugasnya sebagai penyusun dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah maka diharapkan dapat menghasilkan kebijakan yang berpihak pada masyarakat, dan pada akhirnya dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat Ketapang khususnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Artikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, N.K.A.J., dan Sudharma, I.N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 11, 1585-1594.
- Davis, K., dan Werther, N.J. (2003). *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Prenhallindo.
- Daft, R.L. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, R., Hubeis, M., dan Sukandar, D. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa TBK. *Jurnal Ekonomi Esa Unggul*, Vol. 6, No. 2, 1-11.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Gibson, et al. (1995). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadityatno, Didik. (2012). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adistwa Balikpapan. *Jurnal Prosiding Seminas Competitive Advantage*, Vol. 1, No. 2.1-19.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Ivancevich, J.M. et al. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Ibojo, B.O., Asabi, O.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*. Vol. 2, No. 9. 108-117
- Jackson, J.H., dan Mathis, R. (2002). *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M.F., Rasheed, A., dan Aamir, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 21, 272-278.
- Kurniawanto, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal JBBE*, Vol. 9, No. 2, 1-6.
- Kurnia, A.M., Sunuharyo, B.S., dan Utami, H.N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 6, No. 1, 1-7.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya manusia* Yogyakarta: Gajahmada Universitas Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, M., dan Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Automous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6, No. 7, 2697-2705.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marihot, H. T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Murgianto, Sulamsi, S., dan Suhermin. (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*, Vol. 3, No. 1, 378-396.
- Munguongo, MM. Muguna, AT. dan Muriithi, DK. (2015) Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 3, No. 6, 47-59.
- Musanef. (1996). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jilid I. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Nabi, N., Islam, M., Mahady, D.T., dan Al Hossain. A. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 7, No. 1, 1-7.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, Alex. (2001). *Manajemen Personalia*. Kudus. Ghalia Indonesia.
- Pangabean, M.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, A.K., dan Frianto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 1, No. 1, 377-387.
- PP Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permendagri Nomor 59 tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Putra, I.P.P., dan Mujiati, N.W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 260-292.
- Purwanto. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ketapang.
- Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja sekretariat Daerah.
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., dan Maulana, A. (2013). Pengaruh faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public. *Jurnal Manajemen IKM*, Vol. 8. No. 1, 1-8.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanti, G.A.R., dan Sudibya, I.G.A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 6, 610-624.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Salisu, J.B., Chinyio, E., dan Suresh, S. (2015). The Impact of Compensation on The Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigerial. Paris: 3rd International Academic Conference in Paris, 10-11th August 2015.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2001). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Saputra, Wahyu. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi: Universitas Lampung.

- Septiyani, dan Sanny, I. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review*. Vol. 4, No. 1, 274-282.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugondo, Dendy. (2008) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Bahasa.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparwi. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Pati*. Kudus: Tesis Pasca Sarjana Universitas Muria Kudus.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton, B. Prawira. (2006). *SPSS13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Uno, Hamzah B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya*, Vol. 10, No. 2, 406-418.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.