

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA RELAWAN
TARUNA SIAGA BENCANA PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

RIJAL MUKHLIS

NIM. 530013063

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

Motivation is a very crucial thing that has to be possessed by the human resources in an organization. Work motivation appears because of needs. Furthermore, it can support the act of human resources and directly influences the competency, compensation, satisfaction and the job result. Therefore, the quality of human resources can be measured from their work motivation. The higher motivation they possess, the best result they can give to the organization. This study aims to determine the effect of competence, compensation, and job satisfaction on the work motivation of Disaster Preparedness Volunteers (TAGANA) in Dinas Sosial of Bima Regency. The study is a quantitative research with 65 respondents taken from TAGANA member. Meanwhile, the instrument of study is using questionnaire in term of likert scale. In analyzing the data, the researcher uses multiple linear regressions. The results showed that the competence, compensation, and job satisfaction significantly influence on work motivation of TAGANA member of Dinas Social of Bima Regency. In this case, competency is seen as the character, motive, self concept, knowledge, skill, and act possessed by TAGANA member. Compensation means as an appreciation, repayment and from organization toward their contribution to the organization. Meanwhile, work satisfaction comes from high motivation, responsibility and spirit of TAGANA member in achieving organization goals. In conclusion, competency, compensation, and work satisfaction are significantly affecting work motivation of TAGANA member. Those aspects give good contribution to their acts in fulfilling the goal of organization. Therefore, to achieve work satisfaction, the organization needs to improve competency, compensation and motivation.

Keywords: Competence, Compensation, Job Satisfaction, Motivation



ABSTRAK

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting yang harus dimiliki oleh manusia dalam berorganisasi. Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan, baik itu kebutuhan yang bersifat material maupun non-material. Selain itu, motivasi juga dapat mendukung perilaku manusia yang secara langsung berpengaruh terhadap kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, semakin baik hasil kerja yang diperoleh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima secara parsial maupun simultan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana responden yang digunakan sebanyak 65 orang yang merupakan sampel jenuh (populasi) dari anggota TAGANA Dinas Sosial Kabupaten Bima. Adapun instrumen penelitian adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja TAGANA Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Dalam hal ini, kompetensi merupakan karakter, motif, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota TAGANA di mana hal tersebut mempengaruhi perilaku dan kemampuan yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kompensasi diartikan sebagai bentuk penghargaan, balas jasa, atau imbalan yang diberikan terhadap karyawan. Selain itu, kepuasan kerja timbul karena adanya motivasi yang tinggi, tanggung jawab, dan semangat dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja anggota TAGANA Dinas Sosial Kabupaten Bima. Ketiga aspek tersebut memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, guna mendapatkan kepuasan kerja yang baik, organisasi harus meningkatkan motivasi, kompetensi dan kompensasi.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama/NIM : Rijal Mukhlis /530013063

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

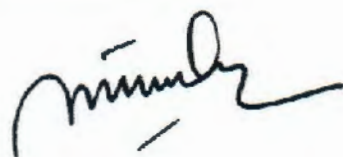
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 95% sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Bima, 22 Juni 2020

Pembimbing II

Pembimbing I



Baiq Nurul Hidayah, Ph.D
Nip. 197605292005012001



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

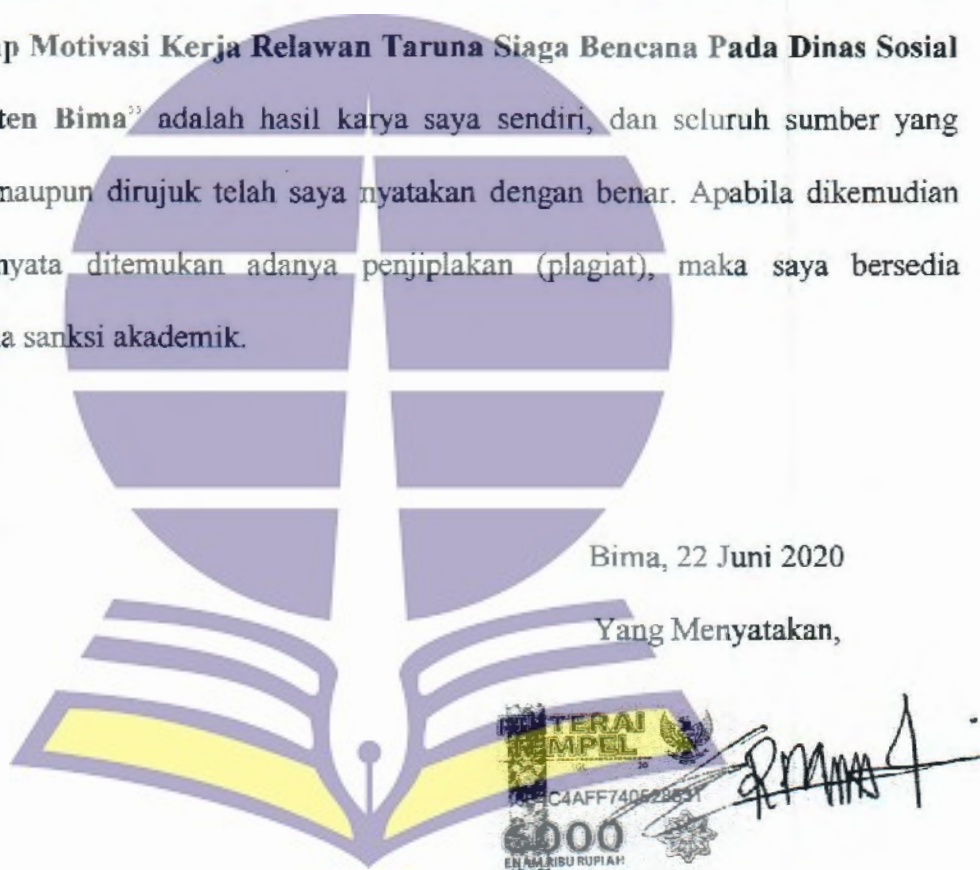
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM berjudul “**Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima**” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bima, 22 Juni 2020

Yang Menyatakan,



(Rijal Mukhlis)
NIM. 530013063

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Rijal Mukhlis
 NIM : 530013063
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

TAPM telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka :

Hari/tanggal : Senin, 22 Juni 2020
 Waktu : 10.30 - 12.00

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJU TAPM

Ketua Komisi Penguji

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

Penguji Ahli

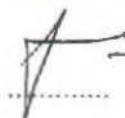
Nama: Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., Dipl.Ing., DEA
 Pembimbing I

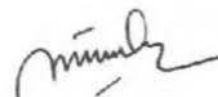
Nama : Prof. Dr. Meutia, S.E., M. P.

Pembimbing II

Nama : Baiq Nurul Hidayah, Ph.D

Tanda Tangan





UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG

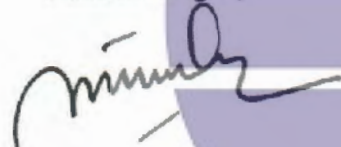
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

Penyusun TAPM : Rijal Mukhlis
 NIM : 530013063
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hari/Tanggal : Senin, 22 Juni 2020

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,




Baiq Nurul Hidayah, Ph.D
 NIP. 197605292005012001

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

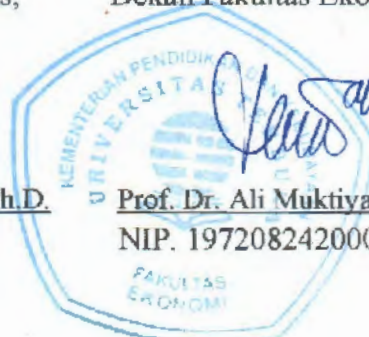
Penguji Ahli,

Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., Dipl.Ing., DEA
 NIP. 19550626 198003 1 002

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.
 NIP.197009182005012001

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

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Rijal Mukhlis
- NIM : 530013063
- Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tempat/Tanggal Lahir : Ngali, 30 Desember 1976
- Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SDN 1 Ngali pada tahun 1988
2. Lulus SMP di SMPN 2 Belopada tahun 1991
3. Lulus SMA di SMAN 1 Bima pada tahun 1994
4. Lulus S1 di Universitas Mataram pada tahun 2001
- Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 2009 s/d 2011 sebagai Staf di Kantor Camat Woha Kabupaten Bima
2. Tahun 2011 s/d 2013 sebagai Kasubag Keuangan di Kantor Camat Belo Kabupaten Bima
3. Tahun 2013 s/d 2017 sebagai Kasi Kesos di Kantor Camat Belo Kabupaten Bima
4. Tahun 2017 s/d 2020 sebagai Kabid BJS di Dinas Sosial Kabupaten Bima
5. Tahun 2020 s/d sekarang sebagai Camat Langgudu Kabupaten Bima

Bima, 22 Juni 2020



Rijal Mukhlis
NIM. 530013063

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga tugas akhir berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”** dapat diselesaikan dengan baik, sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBJJ Mataram. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan nikmat-Nya;
2. Aji dan Umi saya tercinta yang tiada henti memanjatkan Doa bagi keselamatan dan kesuksesan saya dan adik-adik-saya
3. Istri dan anak-anak saya yang tetap setia menemani dan memberikan restu dan semangat untuk menuntaskan program magister pada Universitas Terbuka UPBJJ Mataram;
4. Kedua Adik saya beserta suami dan anak-anaknya yang selalu berdoa untuk kesuksesan saya
5. Prof. Dr. Meutia, S.E, M.P, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
6. Baiq Nurul Hidayah, Ph.D, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;

7. Prof. Musa Hubeis selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, koreksi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
8. Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D. selaku Ketua Komisi Penguji yang telah memberikan masukan, koreksi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
9. Dosen-dosen, staf pengelola dan seluruh staf akademis Program Studi Magister Sumber Daya Manusia yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini;
10. Rekan-rekan kuliah di S2 UT konsentrasi MSDM angkatan 2018 atas kekompakan, dukungan serta bantuannya.
11. Rekan-rekan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, Bapak kadis, Kasi BPB, Ketua Tagana dan seluruh Anggota yang telah banyak membantu penuntasan tesis ini; serta
12. Semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung.

Kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak diperlukan peneliti sebagai bahan perbaikan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Peneliti berharap tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak.

Bima, 22 Juni 2020



Rijal Mukhlis

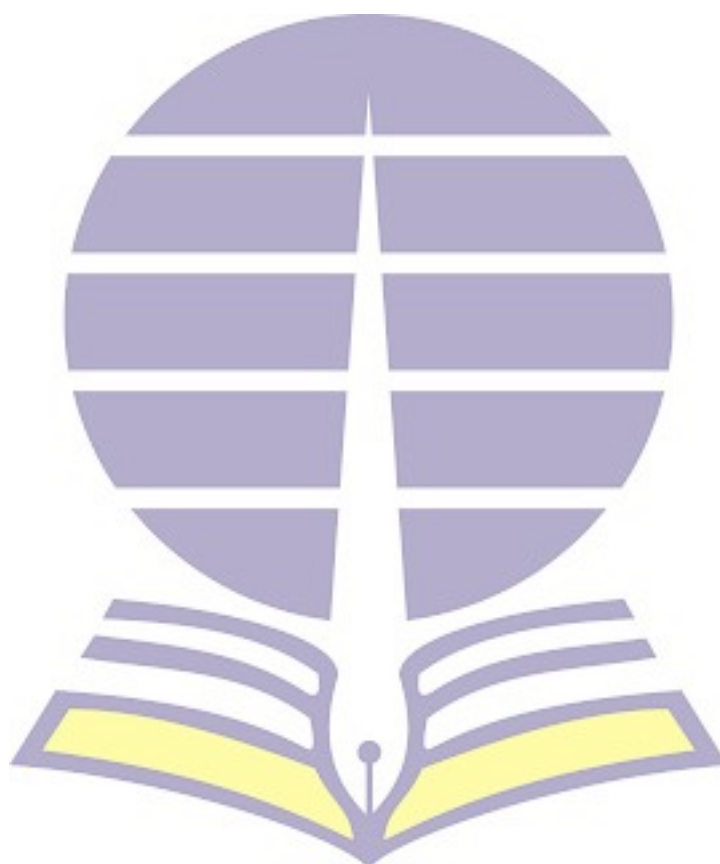
DAFTAR ISI

	Hal
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Layak Uji	iv
Pernyataan	v
Pengesahan Hasil Ujian Sidang	vi
Persetujuan TAPM Pasca Ujian Sidang	vii
Riwayat Hidup	viii
Kata pengantar	ix
Daftar isi	xi
Daftar Gambar	xv
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Bab 1 Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
Bab II Tinjauan Pustaka	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Motivasi Kerja.....	10
a) Pengertian Motivasi.....	10
b) Tujuan Motivasi.....	11
c) Teori Motivasi.....	12
d) Indikator Motivasi Kerja.....	14
2. Kompetensi Kerja.....	15
a) Pengertian Kompetensi.....	15
b) Pentingnya Kompetensi.....	18
c) Karakteristik Kompetensi.....	19
d) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	19

e) Indikator Kompetensi.....	20
3. Kompensasi Kerja.....	22
a) Pengertian Kompensasi.....	22
b) Tahap-tahap pemberian kompensasi.....	23
c) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi	24
d) Tujuan pemberian kompensasi	25
e) Indikator kompensasi kerja.....	26
4. Kepuasan Kerja.....	27
a) Pengertian kepuasan kerja.....	27
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	29
c) Unsur-unsur kepuasan kerja.....	30
d) Indikator kepuasan kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Hubungan Variabel Penelitian	35
1. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja	35
2. Hubungan Kompetensi dengan Motivasi Kerja.....	36
3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja.....	37
D. Kerangka Pikir Penelitian.....	38
E. Hipotesis Penelitian.....	39
Bab III Metode Penelitian.....	40
A. Rancangan Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
1. Populasi penelitian.....	40
2. Sampel penelitian.....	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	41
1. Kompetensi Kerja	41
2. Kompensasi Kerja.....	41
3. Kepuasan Kerja.....	42
4. Motivasi Kerja	42
D. Instrumen Penelitian	43
1. Uji Validitas.....	44

2. Uji Reliabilitas	40
E. Metode Analisis Data.....	45
1. Analisis Deskriptif.....	45
2. Persyaratan Regresi.....	45
3. Analisis Regresi Berganda.....	47
4. Pengujian Hipotesis	47
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
A. Deskripsi Objek Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Karakteristik Responden.....	50
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	52
3. Analisis Persyaratan Regresi.....	55
4. Analisis Deskriptif.....	57
a. Motivasi Kerja	57
b. Kompetensi Kerja	61
c. Kompensasi Kerja.....	61
d. Kepuasan Kerja.....	63
5. Analisis Regresi Berganda.....	65
a. Analisis Regresi Pengaruh Parsial.....	65
b. Analisis Pengaruh Simultan.....	66
6. Pengujian Hipotesis	67
a. Uji-t.....	67
b. Uji-F (Simultan).....	68
C. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.....	68
2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	70
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	71
4. Pengaruh Simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	73
5. Implikasi Hasil Penelitian.....	74
Bab V Kesimpulan dan Saran	75

Kesimpulan	75
Saran	76
Daftar Pustaka	77
Lampiran-Lampiran	



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Trend Kejadian Bencana	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Motivasi Kerja.....	58
Gambar 4.2 Kompetensi Kerja.....	60
Gambar 4.3 Kompensasi Kerja	62
Gambar 4.4 Kepuasan Kerja	64



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Permintaan Relawan Tagana.....	5
Tabel 3.1 Ringkasan Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Sikap Kuesioner Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.3 Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.4 Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompetensi Kerja.....	53
Tabel 4.5 Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi Kerja.....	53
Tabel 4.6 Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Analisis Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Analisis Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Analisis Linieritas.....	56
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.10b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja.....	59
Tabel 4.11b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kerja.....	60
Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Kompensasi Kerja.....	61
Tabel 4.12b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Kerja.....	62
Tabel 4.13 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.13b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Parsial.....	65
Tabel 4.15 Penjelasan Persamaan Regresi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Surat Pengantar Kuesioner.....	1
Kuesioner Penelitian.....	2
Tabulasi Data.....	8
Output SPSS Analisis Deskriptif.....	16
Output SPSS Regresi Berganda.....	19
Hasil Uji Asumsi Klasik.....	23
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	26



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi tidak bisa digantikan dengan mesin, dimana keberlanjutan dan ketercapaian tujuan suatu organisasi SDM menjadi instrumen kunci. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi pusat operasi dalam sebuah organisasi (Moeheriono 2010:91). SDM yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi adalah SDM yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Motif dan motivasi kerja seorang karyawan sangat penting untuk di ketahui oleh pihak manajemen. Seseorang bekerja tentunya memiliki motif untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Concius Needs*), kebutuhan materi dan non materi, maupun kebutuhan lainnya. Selain karena factor-factor kebutuhan, pentingnya motivasi disebabkan karena dapat mendukung proses penyaluran perilaku yang berpengaruh terhadap hasil kinerja (Hasibuan 2010:141). Hal inilah yang menjadi alasan seseorang dalam pemenuhan kebutuhan ekonomisnya yang kompleks.

Teori motivasi Abraham Maslow dikutip Mangkunegara (2011:82) pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan, yaitu; kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kelima dimensi kebutuhan tersebut sebagai faktor seseorang bekerja. Frederick Herzberg dalam Fransiskus dan Djoko (2013) mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua faktor yaitu faktor yang membuat individu

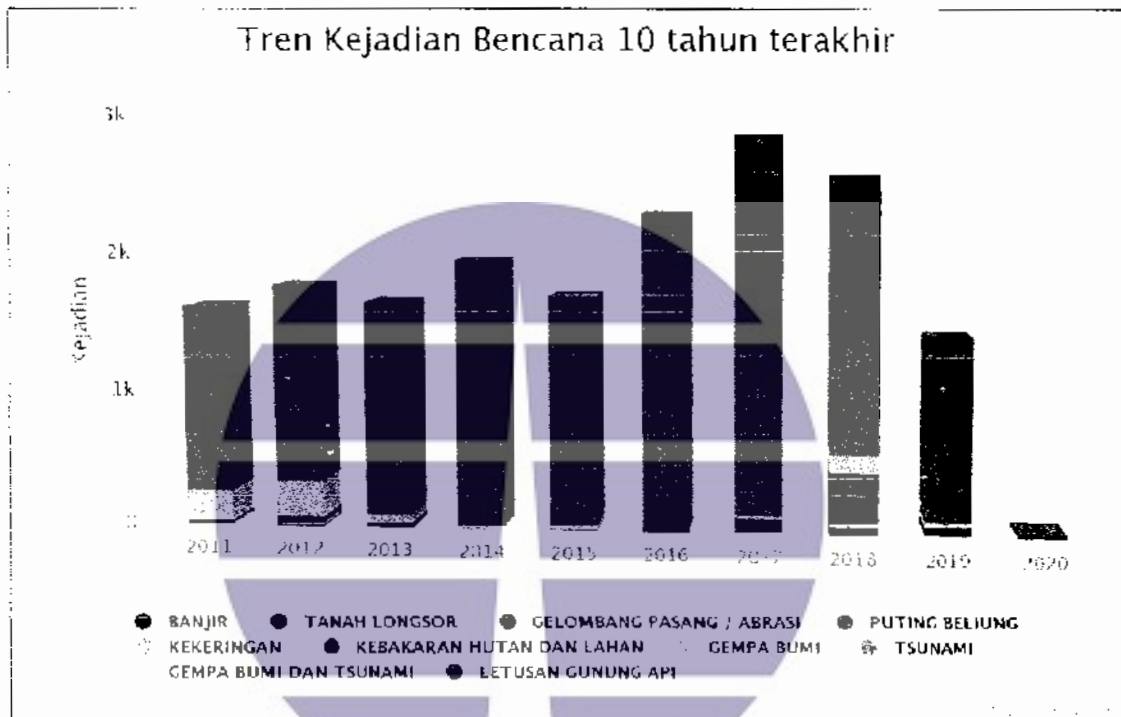
merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan factor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu motivasi intrinsik, adalah kepuasan dalam pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana bekerja timbul dari rasa ketertarikan dan kesenangan terhadap pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya.

Dapatlah dipahami bahwa kecenderungan orang untuk bekerja karena adanya dorongan atau motivasi dalam rangka memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan fisik maupun non fisik, termasuk untuk mengabdikan dan bekerja sebagai Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Sistem kerja TAGANA berdasarkan Surat Keputusan (SK) Dinas Sosial dengan Masa Kerja Satu Tahun, dan apabila memiliki kinerja yang baik maka SK akan diperpanjang lagi. TAGANA bekerja pada sekretariat yang disiapkan oleh Dinas Sosial dan jika ada bencana mereka siap terjun membantu korban yang mengalami musibah.

Keberadaan TAGANA sangat dibutuhkan mengingat keadaan geografis atau alam di Indonesia sangat rentan sehingga sering terjadi musibah atau bencana, baik bencana alam, bencana sosial maupun kegagalan teknologi, seperti gempa bumi, letusan gunung berapi, tanah longsor, banjir, kebakaran,

kerusuhan dan lain-lain, sebagaimana yang ditampilkan dalam grafik trend bencana alam selama 10 tahun terakhir.

Gambar 1.1 Trend Kejadian Bencana



Sumber: BNPB, 2020

Berdasarkan grafik di atas dapat dipahami bahwa bencana yang paling sering terjadi dan meningkat dari tahun ke tahun yaitu kejadian banjir, kemudian angin puting beliung, tanah longsor, kebakaran hutan, gempa bumi termasuk tsunami dan abrasi serta kekeringan. Jadi dapat dipahami dari tahun-ketahun bencana di Indonesia semakin meningkat sehingga keadaan demikian sangat membutuhkan keberadaan relawan bencana dalam hal ini TAGANA.

Bencana alam merupakan dampak dari keadaan alam yang semakin lama semakin rawan dengan bencana alam yang disebabkan oleh ketidakseimbangan alam itu sendiri karena factor eksploitasi yang mengabaikan lingkungan, termasuk di Nusa Tenggara Barat (NTB). Laporan BNPB Januari 2020 dalam Radio

Republik Indonesia.co.id bahwa NTB tergolong tinggi potensi bencana, sehingga pemerintah daerah melakukan berbagai langkah strategis dalam menekan dampak yang ditimbulkan. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Nusa Tenggara Barat selama tahun 2019 tercatat sekitar 95 bencana yang terjadi. Pada tahun 2019 itu tercatat korban yang meninggal dunia mencapai 4 orang, 785.561 orang menderita dan 99 orang lainnya mengalami luka-luka. Sementara itu, 5.486 rumah rusak dan 74 fasilitas rusak serta terdampak 94 bencana di tahun 2019 itu antara lain, 16 banjir, 45 puting beliung, 4 tanah longsor, 3 gelombang pasang, 9 kekeringan, 9 kebakaran, 3 gempa bumi merusak dan 6 karhutla.

Menyadari keadaan tersebut di atas pihak pemerintah daerah melakukan seleksi terhadap Relawan Taruna Siaga Bencana termasuk melalui Dinas Sosial Kabupaten Bima. Untuk menjadi anggota TAGANA tidak mudah karena proses seleksi dilakukan berdasarkan unjuk kerja dengan berkerja secara sukarela membantu korban bencana. Selama keterlibatan sebagai relawan penanggulangan bencana maka Dinas Sosial menilai keterampilan dan kinerjanya sebagai dasar memberikan Surat Keputusan sebagai relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA). Peminat menjadi TAGANA pada Dinas Sosial Kabuapten dari tahun ke tahun mengamalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini menunjukkan bahwa untuk menjadi relawan TAGANA harus melalui seleksi secara ketat dengan sistem unjuk kerja. Jumlah peminat yang terlibat dalam kegiatan relawan dapat diperhatikan dalam tabel di hawah ini.

Tabel 1.1 Permintaan Relawan Tagana

No	PEMINTA RELAWAN TAGANA							
	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
1	93	64	102	91	192	53	253	75

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan data lamaran menjadi relawan TAGANA, 2019.

Tabel di atas menunjukkan pada Tahun 2016 jumlah peminat menjadi TAGANA sebesar 93, meningkat sebesar 64% dibandingkan dengan Tahun 2015. Kemudian Tahun 2017 sebanyak 102 orang sehingga meningkat sebesar 91%. Pada Tahun 2018 jumlah peminat meningkat menjadi 192 meningkat sebesar 53%, dan di Tahun 2019 sebanyak 253 orang meningkat sebesar 75. Berdasarkan data ini dapat dipahami bahwa rata-rata relawan TAGANA memiliki minat yang tinggi untuk mengabdikan diri sebagai relawan TAGANA pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Meningkat drastisnya minat masyarakat untuk menjadi relawan TAGANA menjadi hal menarik untuk dikaji, karena pada prinsipnya tugas utama relawan TAGANA harus selalu siap-siaga diterjunkan membantu korban bencana yang artinya berada di lokasi bencana, sementara orang-orang pada umumnya justru berupaya untuk menjauh dari lokasi bencana. Insentif relawan TAGANA pun tidak sebanding dengan beban dan risiko kerja. Dari sekian banyak yang berminat relawan TAGANA hanya sebagian saja yang diterima dan di SK kan oleh Dinas Sosial Kabupaten Bima namun tidak jarang dijumpai relawan TAGANA yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah, seperti jarang hadir, sering minta ijin, mengeluh pada saat melaksanakan tugas di lokasi bencana.

Untuk menjamin kompetensi TAGANA pihak Dinas Sosial masih menerima relawan yang berpendidikan SMA atau sederajat sementara pada kenyataannya masih banyak pengangguran yang menyandang gelar sarjana. Hasil observasi diketahui bahwa dari 65 orang relawan sebanyak 31 atau 48% tamatan SMA. Oleh karena pengembangan kualitas kompetensi jenjang pendidikan juga menjadi factor untuk tinggi atau rendahnya kompetensi kerja seseorang.

Keadaan ini menunjukkan motivasi kerja relawan TAGANA harus ditingkatkan lagi. Observasi menunjukkan bahwa dorongan TAGANA untuk bergabung tidak bisa dipungkiri untuk alasan kompensasi, namun pada kenyataannya kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kebutuhan mereka sehingga sebagai dampaknya mereka cenderung kurang termotivasi jika tidak ada hal-hal yang menyangkut adanya kompensasi tambahan berupa hadiah, insentif lainnya. Selain itu motivasi kerja seseorang tidak terlepas dari adanya kompetensi yang dimiliki. Orang-orang akan berhenti bekerja jika tidak didasari pada kompetensi yang dimiliki, maka dalam konteks ini kompetensi TAGANA belum memadai karena keterbatasan pelatihan dalam menanggulangi bencana.

Kesemuannya itu akan bermuara pada motivasi kerja TAGANA Dinas Sosial Kabupaten Bima. Motivasi kerja secara teoritis dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal seperti kompetensi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal seperti kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas tugas sebagai relawan TAGANA. Hasil penelitian Murgianto dan Sulasmi (2016) serta Rizal dan Idrus (2014) bahwa kompetensi menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja seseorang. Menurut Robbin (208:38) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Sedarmayanti (2008:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Berbeda dengan hasil penelitian Rahim dan Syech (2017) kompetensi tidak signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Faktor lain berdasarkan hasil penelitian Negash dan Zewude (2014) dan Gelard dan Rezaei (2016) bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Senada dengan itu, Firmandar (2014) menjelaskan melalui hasil penelitiannya bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan atas pekerjaannya dapat memacu motivasi untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Ada perbedaan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmao dan Riana (2018) bahwa kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Baucau Timor Leste.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Arun Kumar (2014) dan Jerome dan Ayooluwa (2019) pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi disebabkan oleh adanya kepuasan

kerja yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja. 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 merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Pelit dan Arslantürk, 2011). Berbeda dengan hasil penelitian Nur Afyah (2017) motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya dengan kepuasan kerja bukan jaminan membuat pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pembahasan diatas dan pengalaman pribadi peneliti yang pernah bertugas sebagai Pembina TAGANA menjadi alasan mengapa tugas akhir ini memilih judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima”. Penelitian dilakukan sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab akademik peneliti dalam membangun kualitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Menjadi Relawan TAGANA bukan semata-mata karena sebagai lapangan kerja semata, tetapi harus ada kesadaran mendalam mengenai tanggung jawab moral relawan dalam menjalankan tugas mulia sebagai pehlawan bagi korban bencana.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima?
3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima?
4. Apakah Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima
2. Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.
3. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.

4. Menganalisis Pengaruh Simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah melakukan kegiatan penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini menjadi wujud kepedulian dan sumbangan peneliti secara akademik dalam menambah wawasan kajian ilmu pengetahuan sesuai dengan tema penelitian yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima yaitu Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan pendekatan teoritis melalui kajian teori dan pendekatan empiris melalui telaah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.
2. Secara Praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran atau acuan bagi pemerintah (pimpinan) agar dalam mengambil keputusan senantiasa memperhatikan bahawannya untuk membangun komitmen kerja dan peningkatan motivasi relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA).
3. Secara Akademis hasil penelitian ini menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian manajemen SDM yang serupa berkaitan dengan upaya mencari faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi

Sardiman (2016:83) mengatakan bahwa istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya upaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup.

Hasibuan (2010: 143) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2008:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan

ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Hasibuan (2010:98) mengatakan motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan untuk kerja, bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan bekerja. Kadarisman (2012:104) mengatakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja selalu berimplikasi terhadap kinerja dalam sebuah organisasi. Sehingga tidaklah mengherankan ketika motivasi kerja menjadi alasan seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diembannya.

Kasmir (2016:173) menyebutkan bahwa bahwa orang mau bekerja dikarenakan faktor-faktor berikut ini:

- Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- Keinginan untuk suatu posisi, dengan memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja.
- Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

- Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dan kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja

b) Tujuan Motivasi

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) adalah:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Mempertahankan kestabilan kerja.
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c) Teori Motivasi

Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow dikutip oleh Mangkunera (2011:173) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Kebutuhan (*need*) tersebut ditunjukkan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah

kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Motivasi Mc Clelland

Menurut David Mc Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:142) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement = nAch*), kebutuhan akan kelompok pertemanan (*needs for affiliation = nAff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power = nPower*), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam konsep teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) Frederick Herzberg, cara untuk memahami implikasi motivasi dalam lingkungan organisasi adalah dengan membagi motivasi kedalam 2 faktor utama. Faktor tersebut meliputi: faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor pemuas (sumber kepuasan) (Hasibuan, 2010:88). Faktor ketidakpuasan yang meliputi kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat berpengaruh terhadap ketidakpuasan karyawan dalam sebuah organisasi. Disisi lain, factor pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan berimplikasi pada kepuasan kerja. Faktor pemuas iniberhubungan

erat dengan kinerja, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Proses perbaikan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ini akan mendorong pada meningkatnya kepuasan serta motivasi dalam bekerja.

Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali di kemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini, Douglas McGregor berpendapat bahwa motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan selalu berimplikasi negative yang disebut teori X, sementara di sisi lain memiliki implikasi yang selalu positif atau disebut teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa asumsi tersebut cenderung membentuk perilaku pegawai dalam sebuah organisasi. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, menurut Teori X terdapat empat asumsi negatif yang dimiliki yakni:

- Setiap tugas yang diberikan pada seorang pegawai cenderung untuk dihindari, karena pada dasarnya setiap pegawai memiliki kecenderungan tidak menyukai pekerjaan.
- Akibat dorongan alamiah pegawai untuk selalu menghindari tugas dan tanggungjawab, maka perlu di buatkan mekanisme control berupa punishment dan reward untuk mencapai tujuan organisasi.
- Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.

- Kecenderungan pada sebagian besar pegawai memiliki sedikit ambisi untuk memajukan organisasi, oleh karena itu mereka selalu berupaya untuk berada pada keadaan dimana dia dapat merasa aman.

Berbeda dengan pandangan teori X yang menggunakan pendekatan negative, dalam teori Y yang di kemukakan terdapat 4 asumsi positif yang di kemukakan McGregoryaitu:

- Pandangan setiap pegawai yang menganggap bahwa pekerjaan yang ia lakukan terasa menyenangkan.
- Bagi sebagian pegawai akan beranggapan bahwa tugas dan pekerjaan adalah sebuah tantangan, sehingga ia akan belajar untuk terus mengembangkan diri seperti melatih pengendalian diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
- Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.

d) **Indikator Motivasi Kerja**

Untuk mengukur motivasi kerja digunakan indikator-indikator yang dikembangkan Robbins (2010:210), antara lain: (a) kemauan, (b) pengakuan, dan (c) tanggung jawab. Indikator ini berhubungan dengan perilaku, kekuatan respon memilih mengikuti tindakan tertentu, ketahanan perilaku atau berapa lama orang terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

2. **Kompetensi Kerja**

a. **Pengertian Kompetensi**

Menurut etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Sehingga dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan (Hasihuan, 2010).

Menurut Finch dan Crunkilton dikutip oleh Mangkunegara (2011:328) kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Kompetensi adalah karakteristik personal yang melekat dalam diri pribadi setiap pegawai untuk menyelesaikan setiap tugas yang ia terima (Simanjuntak, 2013:109). Sementara Sudarmanto (2012:201) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang sehingga setiap tugas yang pegawai kerjakan dapat diselesaikan dengan profesional, efektif, dan efisien.

Dapat dipahami bahwa kompetensi kerja adalah gambaran dari kumpulan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan kerja seseorang dalam menjalankan tugas fungsi secara tepat dan tanggung jawab. Orang yang mampu bekerja

sesuaidengan bidangnya maka secara terminologi dapat disebut dengan istilah orang yang berkompeten.

Menurut Zwell (2011:136) terdapat tujuh derterminan membentuk kompetensi, yaitu:

- a) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- b) Keahlian/keterampilan, aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
- c) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- d) Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- e) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- f) Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

b. Pentingnya Kompetensi

Menurut Zwell (2011:150) pentingnya kompetensi kerja juga dapat dilihat dari beberapa sisi:

- Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.

- Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai pegawai
- Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai dan kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
- Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

c. Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1). Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. (2). Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. (3). Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. (4). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. (5). Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi, salah satunya pandangan Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126). Dalam pendapat Zwell, terdapat 7 factor yang mempengaruhi kompetensi seorang karyawan yaitu:

1. **Keyakinan** yang melekat pada diri seorang karyawan akan mempengaruhi perilaku. Asumsi ini didasari pandangan bahwa setiap karyawan selalu menganggap bahwa manajemen organisasi merupakan batasan yang dapat menghambat inisiatif yang mereka pikirkan.
2. **Keterampilan** sebagai factor utama yang mempengaruhi kompetensi.
3. **Pengalaman** merupakan keahlian dari banyak kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul.
4. **Karakteristik kepribadian** merupakan factor yang dapat mengarahkan manajerial organisasi untuk bekerjasama, dan membangun hubungan yang harmonis antar sesama pegawai.
5. **Motivasi** merupakan factor yang dapat berubah-ubah. Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja personal.
6. **Isu emosional**. Pada factor ini, pegawai akan memiliki kecenderungan untuk membatasi diri dan meningkatkan kualitas personal. Sehingga sering kali factor emosional ini merupakan hambatan yang perlu dilakukan upaya untuk pencegahan.

7. **Kemampuan intelektual** factor ini tidak terlepas dari kemampuan kognitif pada setiap manusia dalam membuat konsep dan kerangka pemikiran analitis dalam setiap pekerjaannya.

e. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi tidak terlepas dari komponen yang membentuk kompetensi itu sendiri yang berhubungan dengan pengetahuan, skill dan keterampilan seorang karyawan (mangkunegara, 2011:196). Komponen-komponen tersebut meliputi:

- Pengetahuan pada bidang yang di kuasai seorang karyawan;
- Kemampuan yang melekat pada diri pribadi sesuai dengan keahlian yang dimiliki;
- Keterampilan yang menunjukkan perilaku sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Moeheriono (2010:107) dan Sudarmanto (2012:53) indikator kompetensi kerja meliputi pengalaman, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

- Pengalaman kerja merupakan acuan seorang dalam menempatkan diri secara tepat pada kondisi tertentu, berani mengambil risiko, dan mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga motivasi kinerja.
- Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki

kontribusi produktif dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

- Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

3. Kompensasi Kerja

a. Pengertian Kompensasi

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. Yoder (dalam Hasibuan, 2010:117), mengemukakan "*The payment made to member of work teams for their participation,*" artinya halas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2010:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Dessler (2011:207) kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Rivai dan Sagala, 2013)

Kompensasi dipergunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pekerja bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima besar berarti tugas dan tanggung jawabnya juga semakin yang besar, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak pula. Menurut Dessler (2009) disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pekerja sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain meningkatkan kepuasan dan motivasi, disiplin dan stabilitas kerja.

b. Tahap-Tahap Pemberian Kompensasi

Terdapat 4 tahapan yang harus di perhatikan dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2010). Tahapan tersebut meliputi: (1) Dalam proses penentuan pekerjaan, perlu dilakukan penyusunan SOP (standar operational procedur) serta deskripsi yang jelas mengenai tugas dan fungsi jabatan yang di emban, (2) Melakukan Penilaian pekerjaan yang disusun sesuai urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan, (3) Melakukan survei berbagai sistem imbalan. Organisasi yang disurvei secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia, (4) Menentukan “Harga”. Setiap organisasi dalam mengambil langkah ini perlu melakukan perbandingan antara nilai pekerjaan satu dengan yang lainnya dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011: 155) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja, factor-faktor tersebut meliputi: (1) Produktivitas Kerja Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui

produktivitas mereka, (2) Kemampuan untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya, (3) Kesiediaan untuk membayar Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya, (4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja, (5) Organisasi Karyawan. Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut, (6) Berbagai Peraturan Perundang-undangan Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan Pemberian Kompensasi Menurut Samsudin (2006:188) adalah: (1). Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai atau karyawan akan menerima upah sebagai kompensasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomisnya. Dengan adanya kepastian menerima upah tersebut, berarti terdapat jaminan “economy security” bagi diri dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif, (3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi yang memberikan kompensasi tinggi dapat menunjukkan semakin suksesnya organisasi tersebut, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang tinggi dilakukan apabila pendapatan organisasi itu makin besar. (4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini menunjukkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang memiliki jabatan sehingga dapat menciptakan keseimbangan dalam organisasi itu sendiri.

e. Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Sudarmanto (2012:211) komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- 1) 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;

- 2) Upah merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan;
- 3) 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*).

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan positif pada setiap diri pegawai tentang pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Menurut Robbins dan Judge (2010:107) elemen khusus yang menjadi penilaian adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu keadaan emosi yang dapat menunjukkan kondisi yang menyenangkan atau tidak yang dirasakan oleh para pekerja (Handoko 2011:193).

Kadarisman (2012:130) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah dimana keadaan secara emosional yang mengembirakan bagi seseorang dalam memandang situasi pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan suasa hati dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya sebagai bentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang, adalah dengan menghitung selisih antara sesuatu yang

seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Dessler, 2012:152). Sehingga apabila kepuasan kerja ditemukan melebihi yang diinginkan setiap pegawai, maka setiap pegawai akan bertambah puas yang mendorong terjadinya discrepancy, yang positif.

Teori keadilan (*equity theory*) teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

Menurut Robbins dan Judge (2010:174) konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka dengan respons-respons sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

- 3) 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”.
- 4) Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya: (1) Faktor intrinsik Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya, (2) Faktor ekstrinsik Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2010) diantaranya: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Berat ringannya pekerjaan, (3) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (4) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (6) Sikap pekerjaan monoton atau tidak, (7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

c. Unsur-Unsur Kepuasan Kerja

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

- 1) 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.
- 2) Upah/imbalan yang sesuai, 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 menghasilkan kepuasan. Akan tetapi, tidak semua orang mengejar uang, maka banyak juga orang yang 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 hal yang manakutkan dari 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.

- 3) 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).
- 4) Rekan kerja yang mendukung. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang hervujud 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.
- 5) 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 kebolehdjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dikutip Mas'ud (2013:163) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dicantumkan sebagai dasar pengambilan dan pengajuan hipotesis penelitian. Karena hipotesis penelitian adalah anggapan dasar yang berdasarkan pada kajian teori dan kajian empiris (penelitian terdahulu). Berikut kajian penelitian terdahulu dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 Ringkasan Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneli	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Wenda Ros (2013)	The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture	Penelitian Korelasi antara Motivasi dengan kepuasan kerja dan Budaya Perusahaan	Bahwa ditemukan motivasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan

				memiliki hubungan signifikan.
2	Rijalu Negash dan Shimelis Zewude (2014)	The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff	Variabel independen Kompensasi dan variabel dependen Motivasi Kerja	Menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang tinggi akan memndorong motivasi karyawan yang tinggi.
3	Revenio Jalagat (2016)	Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship	Penelitian mencari hubungan variabel kinerja, kepuasan kerja dan motivasi.	Bahwa ditemukan adanya pola hubungan yang saling berkaitan antara kinerja, kepuasan kerja dan motivasi.
4	Parvaneh Gelardi dan Sheida Rezaei. 2016	The Relationship between Job Motivation, Compensation and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration: A Case Study in Tehran.	Penelitian studi kasus mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kompensasi dan kepuasan kerja.	Hasil penelitian hubungan antara motivasi kerja dengan kompensasi dan kepuasan kerja
5	Murgianto dan Sulasmi(2016)	The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java	Independen: Komitmen, Kompetensi, Kepuasan kerja. Dependen: Motivasi dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi, kepeuasan kerja dan kinerja.

6	Rizal dan Idrus (2014)	Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)	Independen: Kompetensi, Dependensi: Motivasi, Komitmen organisasi dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
7	Jerome dan Ayooluwa (2019)	Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of Staff In Private University Libraries, Nigeria.	Penelitian korelasional antara motivasi dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja Staff In Private University Libraries, Nigeria.
8	Arun Kumar, (2014)	An Empirical Study: Relationship between Employee Motivation, Satisfaction and Organizational Commitment	Studi lapangan: Hubungan antara motivasi pekerja, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian ini, diantaranya variabel penelitian termasuk pendekatan penelitian yang digunakan akan tetapi fokus penelitian terdahulu tidak mirip dengan fokus penelitian ini. Penelitian terdahulu fokus pada

perusahaan sementara penelitian ini fokus pada organisasi yang dinaungi pemerintah yang bergerak dibidang jasa penanggulangan bencana, sehingga dalam konteks ini sangat berbeda dengan dengan kajian pada penelitian terdahulu. Pun demikian tetap menjadi rujukan peneliti dalam mengembangkan kajian penelitian terutama sebagai dasar empiris peneliti.

Berdasarkan kajian tersebut maka penelitian ini memodifikasi hasil penelitian sebelumnya ditinjau dari variabel penelitian, dimana penelian sebelumnya: (1) hanya menggunakan variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja serta motivasi secara terpisah namun dalam penelitian ini kesemuanya disusun secara sistematis sehingga dari ketiga variabel independen (kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki pola hubungan dengan motivasi kerja; (2) Modifikasi lain, penelitian ini justru fokus pada motivasi karena pada hakikatnya produktivitas kerja sangat ditentukan oleh motivasi kerja; (3) Tempat penelitian, karena selama ini hasil penelitian terhadulu yang dikaji di atas fokus pada pegawai atau karyawan namun berbeda dengan fokus penelitian pada relawan penanggulangann bencana karena perbedaan lokasi dan subjek penelitian membuat motif orang-orang bekerja akan ikut berbeda. Berdasarkan butir 1-3 maka dapat dikatakan posisi penelitian ini adalah memperkuat penelitian-penelitian terdahulu.

C. Hubungan Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil telaah atau kajian teori tentang kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja yang didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan dengan penelitian, maka peneliti mengajukan

kerangka pikir tentang hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, hubungan variabel kompensasi dengan motivasi kerja menggunakan dasar kajian teori Hasibuan (2010) dan didukung oleh penelitian Rizal dan Idrus (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan variabel penentu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hubungan antara variabel kompetensi dengan motivasi menggunakan dasar kajian teori yang dikemukakan oleh Menurut Zwell (2011) dan Simanjuntak (2013) dan hasil penelitian Murgianto dan Sulasmi(2016) Rijalu Negash dan Shimelis Zewude (2014) bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan berdampak pada tingginya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja menggunakan dasar teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011), Robbins dan Judge (2010) dan hasil penelitian Arun Kumar (2014) bahwa kepuasan kerja menjadi landasan utama motif seseorang dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dijelaskan mengenai hubungan antara masing-masing variabel penelitian.

1. Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga memiliki hubungan dengan kompensasi kerja, karena kompensasi merupakan semua pendapatan sebagai balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima seseorang sebagai balas jasa yang diberikan organisasi tempat bekerja. Kompensasi kerja berkaitan dengan insentif yang diterima oleh relawan sebagai balas jasa dalam menjalankan tugasnya sebagai relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) pada Dinas Sosial

Kabupaten Bima. Pada umumnya manusia bekerja karena dorongan kebutuhan, jika bekerja mendapatkan hasil berupa gaji, insentif, dan tunjangan lain maka seseorang akan lebih semangat atau termotivasi dalam bekerja jika dibandingkan bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi yang rendah kompensasinya apalagi bekerja tidak digaji sangat memungkinkan orang-orang akan malas untuk bekerja. Kompensasi yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Dalam teori motivasi kebutuhan Maslow pada intinya bahwa orang-orang pada dasarnya didorong oleh memenuhi kebutuhan dari kebutuhan paling bawah sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu yang kelima. Penelitian Rizal dan Idrus (2014) bahwa besar kecilnya kompensasi dapat menyebabkan tinggi rendahnya motivasi orang dalam bekerja.

2. Hubungan Kompetensi Dengan Motivasi Kerja

Murgianto dan Sulasmi (2016) melakukan penelitian dan menyimpulkan motivasi kerja memiliki pola hubungan positif dengan kompetensi. Orang akan merasa lebih bersemangat terhadap hal yang diketahui dan sebaliknya akan merasa malas jika diberikan tugas yang bukan ahlinya. Menurut Simanjuntak (2013) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Secara sederhana orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus pada suatu bidang maka bidang tersebut akan menjadi bidang yang diminatinya. Pekerjaan yang membutuhkan kompetensi dan keahlian khusus maka apabila seseorang tidak memiliki keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan, maka pada umumnya orang-orang akan malas bekerja pada bidang tersebut. Menurut Zwell

(2011:108) kompetensi memberi kepercayaan dan nilai pada seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan minat perilaku seseorang. Keahlian/Keterampilan memegang peranan penting dalam membentuk minat seseorang. Kompetensi juga terbentuk melalui pengalaman yang merupakan elemen penting dalam membentuk dorongan kerja.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

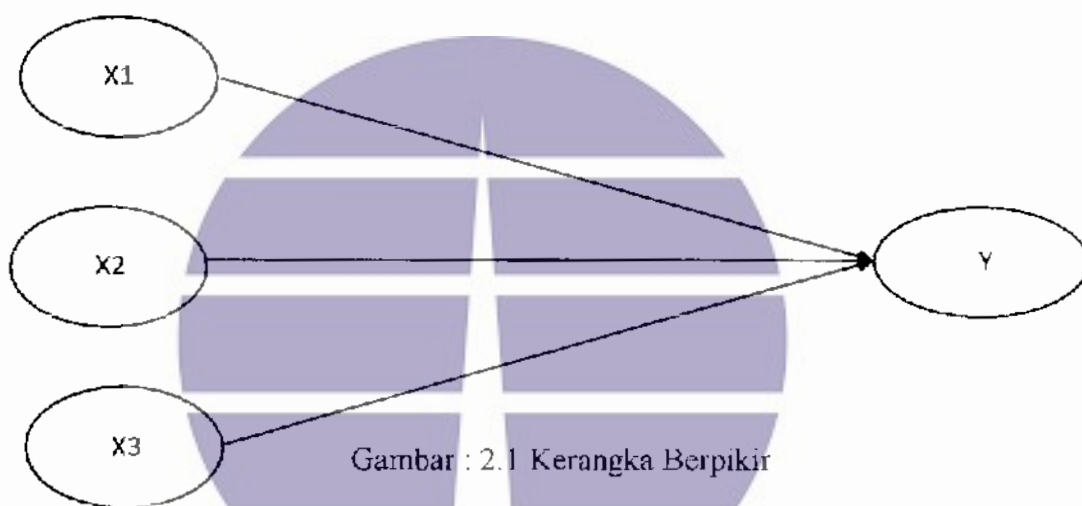
Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga dengan adanya dorongan itu akan memiliki kemauan/keinginan dan tanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Jadi relawan yang memiliki motivasi maka akan muncul kemauan dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk kepedulian terhadap korban bencana. Motivasi bukan secara kebetulan ada dalam diri seseorang melainkan ada faktor-faktor tertentu sehingga dorongan itu muncul dalam dirinya, di antara adanya kepuasan bekerja sebagai relawan. Kepuasan kerja dapat sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2010:107).

Manusia bekerja harus didorong adanya rasa puas terhadap suatu pekerjaan baik itu puas terhadap lingkungan pekerjaan, atasan, gaji, dan rekan kerja dan kesemuanya itu membentuk sebuah keyakinan sehingga dari keyakinan itu akan memotivasinya dalam bekerja. Penelitian Arun Kumar (2014) bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi dengan kepuasan orang dalam bekerja. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa perumusan *motivating* atau pendorong orang-orang untuk bekerja dilakukan oleh seorang manajer adalah

menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan bekerja ini bertujuan agar karyawan memiliki semangat bekerja demi mencapai hasil sebagaimana dikehendaki.

D. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan masing-masing variabel penelitian maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut.



Gambar : 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- X1 : Kompetensi Kerja
- X2 : Kompensasi Kerja
- X3 : Kepuasan Kerja
- Y : Motivasi Kerja

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban teoritis (sementara) atas permasalahan penelitian sampai terbukti/dibuktikan kebenarannya melalui kegiatan penelitian empiris di lapangan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga bahwa:

1. Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima
2. Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.
4. Kompetensi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif (jika X maka Y). Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Menurut Arikunto (2012) menyatakan bahwa bentuk problematika atau permasalahan dalam penelitian ini adalah problema korelasi sebab akibat. Jadi desain penelitian ini untuk mengungkap hubungan kausal (sebab-akibat). Hubungan sebab-akibat ini mencerminkan implikasi adanya atau berubahnya satu variabel menyebabkan atau berpengaruh pada variabel yang lain, dengan kata lain desain dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh parsial dan simultan variabel independen (kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja,) terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di Dinas Sosial Kabupaten Bima yang beralamat di Kompleks Kantor Bupati Bima, Desa Dadibou Kecamatan Woha Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian dimulai pada Bulan Desember 2019 Sampai dengan Bulan Februari 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari orang yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Adapun populasi dalam penelitian adalah semua Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berjumlah 65 orang yang berlokasi di Jalan Lintas Sumbawa-Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dan semuanya dijadikan sebagai responden penelitian.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Mengingat jumlah populasi sebanyak 65 orang Relawan Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus karena semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dilakukan untuk menghindari kesalah pahaman mengenai penafsiran atau pemaknaan dari masing-masing variabel penelitian.

1. Kompetensi Kerja

Yang dimaksud dengan kompetensi kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan gambaran kumpulan

pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan

2. Kompensasi Kerja

Yang dimaksud dengan kompensasi kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan imbalan berupa insentif 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.

3. Kepuasan Kerja

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

4. Motivasi Kerja

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.

Berdasarkan definisi operasional variabel di atas maka dapat dibuat tabel oprasionalisasi variabel berikut ini.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja(X1) Sumber: a. Mas'ud (2010) b. Mankunegara (2011) c. Robbins dan Judge (2010)	1. Kepuasan budaya kerja 2. Kepuasan terhadap rekan kerja 3. Kepuasan terhadap atasan	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kompensasi Kerja(X2) Sumber: • Hasibuan (2010) • Rivai dan Sagala(2013) • Dessler (2012)	1. Jumlah insentif 2. Ketepatan waktu pembayar insentif 3. Kelancaran pembayaran insentif	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kompetensi Kerja(X3) Sumber: • Zwell (2013) • Sudarmanio (2012) • Simanjuntak (2013)	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan 3. Sikap	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Motivasi Kerja (Y) Sumber: • Hasibuan (2010) • Kadarisman (2012) • Kasmir (2016) • Robbins dan Judge (2010)	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan 3. Kebutuhan Akan Afiliasi	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Jumlah Total		40 item

E. 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*. Kuesioner dikembangkan dari variabel yang didasari pada kajian teori dan penelitian terdahulu. Dari variabel kemudian disusun indikator dan item instrument penelitian. Sebelum instrumen digunakan

untuk mengumpul data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid 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
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi x
- $\sum y^2$ = 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*.

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2012) menyebutkan bahwa reliabelitas suatu instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrument dinyatakan reliabel apabila

instrumen tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

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

Di mana :

- r_{II} = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir soal
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians table

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.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melakukan skala pengukuran variabel penelitian yang dijabarkan berdasarkan kelas interval, kategori dan frekuensi dari masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran digunakan untuk mendeskripsikan sikap responden terhadap variabel penelitian. Untuk mendeskripsikan variabel penelitian maka langkah yang dilakukan adalah melakukan pengukuran variabel melalui hasil pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan lima skala sikap:

Tabel 3.3 Skala Sikap Kuesioner Penelitian

No	Skala Sikap	Keterangan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber: Diadaptasi dari Santoso dan Singgih (2013)

2. Persyaratan Regresi

Santoso dan Singgih (2013) menyebutkan bahwa sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi (uji asumsi klasik) dengan program SPSS 16.0. Model regresi yang baik memenuhi unsur linieritas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dengan penjelasan dan kaidah 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*) sig >0.05 (Santoso dan Singgih 2013).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membanding taraf signifikan dari masing-

masing variable 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 (Santoso dan Singgih 2013).

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 (Santoso dan Singgih, 2013).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 16 *for windows*. Program digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Analisa ini menggunakan panduan Santoso dan Singgih (2013:93) dengan model persamaan regresi sebagai berikut.

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

α = Konstanta

βX_i = Kompensasi Kerja

bX_2 = Kompetensi Kerja

bX_3 =Kepuasan Kerja

4. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian, dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Uji-F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel dengan ketentuan.
Jika sig. < 0,05, maka H_0 ditolak.
Jika sig. > 0,05, maka H_0 diterima.
- b. Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel dengan ketentuan.
Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak.
Jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kementerian Sosial RI menggandeng ribuan relawan yang tergabung dalam Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dari berbagai unsur. Hal tersebut dilakukan sebagai langkah antisipasi dan meningkatkan kesiapsiagaan penanggulangan bencana. TAGANA adalah suatu organisasi sosial yang bergerak dalam bidang penanggulangan bencana alam dan bencana sosial yang berbasis masyarakat.

Pembentukan TAGANA merupakan suatu upaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan generasi muda dalam berbagai aspek penanggulangan bencana, khususnya yang berbasis masyarakat. Keberadaan TAGANA selama sekitar 5 tahun ini telah banyak melakukan kegiatan kemanusiaan dalam bencana dan kegiatan kesejahteraan sosial yang akhirnya menjadi salah satu organisasi yang diterima oleh masyarakat. Semua anggota TAGANA telah mengikuti pelatihan dibidang penanggulangan bencana dan bidang kesejahteraan sosial, menyebabkannya mampu melaksanakan aneka peranan di bidang penanggulangan bencana. Sebagai suatu organisasi, TAGANA mampu mengembangkan program dan kegiatannya secara berkelanjutan.

Visi TAGANA: Menjadikan TAGANA sebagai relawan Penanggulangan Bencana berbasis masyarakat yang bermartabat dan handal di bidang bantuan sosial.

Misi TAGANA:

1. Membekali keahlian yang cukup melalui pendidikan dan pelatihan secara periodik sesuai jenis-jenis bencana.
2. Meningkatkan inovasi dalam penanggulangan bencana dengan memanfaatkan potensi dilingkungannya.
3. Memberikan pemahaman tugas pokok dan fungsi TAGANA dalam penanggulangan bencana.

Prinsip Penanggulangan Bencana

1. One Comand (Satu Komando)
2. One Rule (Satu Aturan)
3. One Corps/Unity (Satu Korsa/Unit)

Moto TAGANA *"We Are The First To Help And Care"* Slogan TAGANA "Sigap Tanggap". TAGANA melakukan kegiatan pada semua fase siklus bencana, tetapi yang utama adalah pada saat sebelum bencana terjadi, yaitu Tahap Kesiapsiagaan (sesuai dengan nomenklatur Taruna Siaga Bencana). **Peran TAGANA Dalam Penanggulangan Bencana** Bidang Bantuan Sosial adalah pelaku pertama sebagai komunikator, motivator, dinamisator dan fasilitator dan selanjutnya pelaku kedua adalah masyarakat itu sendiri.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah melakukan kegiatan penelitian empiris peneliti dapat mengetahui karakteristik responden penelitian ditinjau dari jenis kelamin sebagaimana yang ditampilkan pada tabel.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	51	78
2	Perempuan	14	22
	Jumlah	65	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 4.1 di atas memberi informasi bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden memiliki jenjang pendidikan terakhir yang heterogen (beragam). Setelah melalui hasil penelitian diketahui tingkat pendidikan terakhir responden berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	S1	34	52
2	SMA	31	48
	Jumlah	65	100

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh berpendidikan terakhir pada jenjang Srata Satu (S1) dengan jumlah paling

banyak yaitu sebanyak 34 orang atau 52%, dan pendidikan terakhir SMA sebanyak 31 orang atau 48%.

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah data-data terkumpul peneliti melakukan analisis menggunakan bantuan program SPSS 16 dengan ringkasan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. 3
Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Motivasi Kerja

Item	r-hitung	Simbol	Ketentuan	Keterangan
1	0,323	≥	0,200	Valid
2	0,342	≥	0,200	Valid
3	0,383	≥	0,200	Valid
4	0,342	≥	0,200	Valid
5	0,332	≥	0,200	Valid
6	0,409	≥	0,200	Valid
7	0,310	≥	0,200	Valid
8	0,337	≥	0,200	Valid
9	0,317	≥	0,200	Valid
10	0,490	≥	0,200	Valid
11	0,321	≥	0,200	Valid
12	0,346	≥	0,200	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i>		0,729	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan reliabel karena semua r-hitung dan 0, *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar ketentuan minimal.

Tabel 4.4
Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Kompetensi Kerja

Item	r-hitung	Simbol	Ketentuan	Keterangan
1	0,303	≥	0,200	Valid
2	0,321	≥	0,200	Valid
3	0,302	≥	0,200	Valid
4	0,442	≥	0,200	Valid
5	0,358	≥	0,200	Valid
6	0,382	≥	0,200	Valid
7	0,392	≥	0,200	Valid
8	0,365	≥	0,200	Valid
9	0,388	≥	0,200	Valid
10	0,452	≥	0,200	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i>		0,682	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Tabel di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kompetensi dinyatakan valid dan reliabel karena semua r-hitung dan *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan ketentuan minimal.

Tabel 4. 5
Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Kompensasi Kerja

Item	r-hitung	Simbol	Ketentuan	Keterangan
1	0,341	\geq	0,200	Valid
2	0,301	\geq	0,200	Valid
3	0,366	\geq	0,200	Valid
4	0,401	\geq	0,200	Valid
5	0,342	\geq	0,200	Valid
6	0,357	\geq	0,200	Valid
7	0,363	\geq	0,200	Valid
8	0,465	\geq	0,200	Valid
9	0,493	\geq	0,200	Valid
10	0,342	\geq	0,200	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i>		0,712	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Tabel di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kompensasi dinyatakan valid dan reliabel karena semua r-hitung dan *Cronbach's Alpha* lebih besar ketentuan.

Tabel 4. 6
Ringkasan SPSS Hasil Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Kepuasan Kerja

Item	r-hitung	Simbol	Ketentuan	Keterangan
1	0,379	\geq	0,200	Valid
2	0,385	\geq	0,200	Valid
3	0,304	\geq	0,200	Valid
4	0,443	\geq	0,200	Valid
5	0,342	\geq	0,200	Valid
6	0,352	\geq	0,200	Valid

7	0,375	≥	0,200	Valid
8	0,325	≥	0,200	Valid
9	0,343	≥	0,200	Valid
10	0,311	≥	0,200	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i>		0,703	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Tabel di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel karena semua r-hitung dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketentuan yang ditetapkan.

3. Analisis Persyaratan Regresi

a. Normalitas

Data variabel penelitian akan dikatakan berdistribusi normal, jika taraf signifikan kurang dari 0.05 Kolmogorov-Smirnova. Dengan demikian, maka semua variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal sebagaimana data yang ditampil dibawah ini.

Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	83.08	81.34	67.62	81.02
	Std. Deviation	7.890	6.920	13.209	5.746
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.192	.187	.186
	Positive	.140	.192	.108	.186
	Negative	-.148	-.116	-.187	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.196	1.549	1.508	1.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.217	.121	.123
a. Test distribution is Normal.					

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	83.08	81.34	67.62	81.02
	Std. Deviation	7.890	6.920	13.209	5.746
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.192	.187	.186
	Positive	.140	.192	.108	.186
	Negative	-.148	-.116	-.187	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.196	1.549	1.508	1.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.217	.121	.123

b. Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian menggunakan bantuan SPSS 16 diketahui bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Analisis Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	49.806	8.094		6.153	.000		
Kompetensi	.210	.099	.289	2.131	.037	.668	1.498
Kompensasi	.083	.118	.100	.704	.484	.610	1.640
Kepuasan Kerja	.104	.054	.238	1.905	.062	.783	1.277

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan nilai tolerance kurang dari 10 dan VIP lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Linieritas

Hasil uji linieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui semua variabel memiliki hubungan yang linieritas karena nilai sig *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05. Adapun hasil analisis ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Analisis Linieritas

ANOVA Table		
		Sig.
Motivasi * Kepuasan Kerja	Deviation from Linearity	.150
Motivasi* Kompetensi	Deviation from Linearity	.814
Motivasi * Kompensasi	Deviation from Linearity	.642

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan secara statistik mengenai sebaran data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner penelitian. Di dalam analisis ini peneliti menggunakan langkah-langkah analisis dengan menghitung nilai harapan tertinggi dikurangi dengan nilai kemungkinan paling terendah kemudian dibagi dengan skor tertinggi item kuesioner dan hasilnya adalah jumlah rentang kelas (kelas interval).

a. Motivasi Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel komunikasi diketahui ($60-12/5=10$). Jadi kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 10. Berikut deskriptif data variabel motivasi kerja.

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
12-22	-		Rendah
23-32	-		Cukup Tinggi
33-42	13	20	Tinggi
43-60	52	80	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Hasil analisis deskriptif dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata berada pada kategori sangat tinggi, yaitu 52 orang atau 80%, dan ada 13 orang atau 20% berada pada kategori tinggi.

Kategori variabel motivasi kerja berdasarkan indikator yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 12 item pertanyaan tabel 4.10b.

Tabel. 4.10b. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Agar selalu dipercaya menjadi relawan saya selalu bekerja lebih baik dari yang lain.	3,8	Tinggi
2	Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.	4,3	Sangat Tinggi
3	Saya selalu berusaha bekerja dengan cara kerja yang lebih baik dari sebelumnya.	4,23	Sangat Tinggi
4	Saya senantiasa menjaga semangat kerja yang tinggi.	4,29	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin agar saya menjadi teladan bagi yang lain dan mendapat perhatian dari atasan saya.	3,7	Tinggi
6	Saya sangat yakin bahwa jika saya bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka saya akan selalu dipercaya menjadi relawan.	4	Tinggi
7	Agar mendapatkan hasil maksimal saya senantiasa bekerja dengan penuh semangat.	4,37	Sangat Tinggi
8	Saya senantiasa berupaya agar menjadi	3,7	Tinggi

	orang sering dimintai solusi oleh rekan kerja dan atasan saya.		
9	Saya senantiasa menjaga hubungan sosial dengan siapapun termasuk dengan rekan kerja dan atasan.	4,4	Sangat Tinggi
10	Saya menjadi relawan bukan semata-mata sebagai lapangan kerja tetapi ketika menjadi relawan saya memiliki banyak jasa dan kenalan dengan berbagai kalangan dan daerah.	4,3	Sangat Tinggi
11	Saya percaya dengan bekerja secara sungguh-sungguh maka saya akan senantiasa memiliki hubungan baik dengan atasan dan orang lain.	4,4	Sangat Tinggi
12	Bekerja dengan penuh tanggung jawab adalah cara hidup agar lebih baik di hadapan atasan, rekan kerja dan korban bencana.	4,3	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan koesioner pada variabel motivasi kerja menunjukkan pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,2. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerjayang dirasakan tergolong sangat tinggi.

b. Kompetensi Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel kompetensi kerja diketahui ($50-10/5=8$) jadi kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 8. Berikut deskriptif data variabel kompetensi kerja diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-19			Rendah
20-28	12	17	Cukup
29-38	18	27	Tinggi

39-50	35	56	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel 4.11 di atas mengisyaratkan bahwa terdapat 12 orang atau 17% tergolong memiliki kompetensi kerja cukup tinggi sementara ada 18 orang atau 27% yang tergolong tinggi dan ada 25 orang atau 56% sangat tinggi. Jadi dari hasil kuesioner mengenai kompetensi kerja mendapat gambaran bahwa responden rata-rata tergolong sangat tinggi.

Kategori variabel kompetensi kerja berdasarkan indikator yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 10 item pertanyaan tabel 4.11b.

Tabel 4.11b. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Saya memahami mengenai standar operasional kerja relawan korban bencana.	4,9	Sangat Tinggi
2	Saya memahami peraturan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab relawan korban bencana	4,1	Sangat Tinggi
3	Saya sangat memahami cara membantu korban bencana, selain bantuan tenaga juga bantuan mengurangi beban psikologis korban bencana agar tidak stress dan trauma atas bencana yang dialami.	4,3	Sangat Tinggi
4	Saya bisa membantu relawan lain dalam hal melatih secara teknis cara kerja sebagai relawan.	4	Sangat Tinggi
5	Keterampilan yang saya miliki karena selama ini saya senantiasa menjadi relawan korban bencana.	4	Tinggi
6	Setiap lokasi dan jenis bencana selalu membutuhkan cara-cara yang berbeda dalam menanggulanginya oleh karena itu saya selalu berusaha se kreatif mungkin untuk melakukan penyelesaian tugas mulia sebagai relawan.	3,66	Tinggi
7	Saya hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	3,77	Tinggi

8	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	4,2	Tinggi
9	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas sebagai relawan sekaligus pahlawan bagi korban bencana.	4,3	Sangat Tinggi
10	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja.	4,2	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan koesioner pada variabel kompetensi kerja menunjukkan pada kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi kerja responden tergolong sangat tinggi.

c. Kompensasi Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel kompensasi kerja diketahui (50-10/5=8) jadi kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 8. Berikut deskriptif data variabel kompensasi kerja diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Kompensasi Kerja

Kelas Interval	Banyaknya	Persen	Kategori
10-19			Rendah
20-28	19	29	Cukup
29-38	38	58	Tinggi
39-50	8	13	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel 4.12 di atas mengisyaratkan bahwa terdapat 19 orang atau 29% tergolong cukup tinggi, sementara ada 38 atau 58% orang yang tergolong tinggi dan ada 8 orang atau 13% berkategori sangat tinggi.

Kategori variabel kompensasi kerja berdasarkan indikator yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 10 item pertanyaan tabel 4.12b.

Tabel 4.12b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan dan sangat membantu pemenuhan kebutuhan sehari-hari.	3,7	Tinggi
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	3,78	Sangat Tinggi
3	Insentif yang saya terima pada dasarnya tidak sebanding dengan tenaga yang dikorbankan.	3,52	Sangat Tinggi
4	Insentif diberikan dengan seadil-adilnya berdasarkan kualitas dan kuantitas kinerja.	3,52	Tinggi
5	Insentif saya terkadang dipotong secara sepihak tanpa ada penjelasan.	2,29	Cukup
6	Insentif diberikan berdasarkan evaluasi kerja oleh atasan.	3,9	Tinggi
7	Kadang-kadang insentif tidak diberikan oleh atasan saya.	3,03	Tinggi
8	Terkadang insentif yang saya terima sebelum tanggal yang ditetapkan oleh kantor.	2,9	Cukup
9	Selalu mengalami keterlambatan pembayaran insentif.	3,08	Tinggi
10	Waktu pembayaran Insentif kadang-kadang molor dari waktu yang ditentukan	3,8	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi kerja menunjukkan pada kategori sangat tinggi.

d. Kepuasan Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel kepuasan kerja diketahui (50-10/5=8) jadi kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 8. Berikut deskriptif data variabel kepuasan kerja diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.13 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-19	-	-	Rendah
20-28	-	-	Cukup
29-38	13	20	Tinggi
39-50	52	80	Sangat Tinggi
Jumlah	65	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2019

Tabel 4.13 di atas mengisyaratkan bahwa terdapat 13 orang atau 20% tergolong tinggi, dan ada 52 orang atau 80% tergolong sangat tinggi tingkat kepuasannya.

Kategori variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 10 item pertanyaan pada tabel 4.13b.

Tabel. 4.13b Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Rekan kerja saya selalu menunjukkan sifat persaingan yang tidak sehat dalam bekerja.	2,4	Cukup
2	Rekan kerja saya akan bersedia membantu jika ada masalah yang saya alami.	4	Sangat Tinggi
3	Keseharian kami membuat kami ibarat keluarga sendiri.	4,35	Sangat Tinggi
4	Budaya, cara kerja dan kerja sama sesama relawan ibarat satu keluarga itu membuat saya senang bahagia.	4,23	Sangat Tinggi
5	Setiap peralatan yang kami gunakan selalu cek dulu oleh kantor sehingga membuat saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan misi kemanusiaan.	4,4	Sangat Tinggi
6	Saya merasa sangat senang karena selama menjadi relwan saya memiliki banyak kenalan/sahabat di berbagai desa dan daerah terutama desa dan daerah korban bencana.	4,1	Sangat Tinggi
7	Atasan saya sangat mengerti psikologis	4,18	Sangat Tinggi

	para relawan.		
8	Antara atasan dengan bawahan hubungan baik baik selain sebagai atasan juga sebagai rekan kerja.	4	Sangat Tinggi
9	Atasan saya selalu memberi perhatian terhadap keluhan bawahan terutama menyangkut masalah pekerjaan dari hasil evaluasi kerja.	4,32	Tinggi
10	Jika ada masalah teknis dan operasional pelaksanaan tugas relawa, atasan kami selalu tampil sebagai penanggung jawab.	2,25	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variabel kepuasan kerja menunjukkan pada kategori sangat tinggi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda untuk menganalisis sejauhmana pengaruh parsial maupun simultan dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Adapun ringkasan analisis data penelitian sebagai berikut.

a. Analisis Regresi Pengaruh Parsial

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu.

Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Parsial

Kompetensi Kerja	0,386	3.318	0,00
Kompensasi	0,565	5.440	0,00
Kepusan Kerja	0,430	3.777	0,00
Konstan (α)	0.480		

Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Persamaan regresi:

$$y = 0.480 + 0,386 X_1 + 0,565X_2 + 0,430X_3$$

Tabel 4.15 Penjelasan Persamaan Regresi

Simbol	Penjelasan
α	Mengisyaratkan bahwa jika tidak ada kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas maka motivasi kerja sebesar 0.480.
$\beta_1 X_1$	Mengisyaratkan bahwa jika nilai kompetensi bergeser sebesar 1 maka akan menggeser motivasi kerja sebesar 0,386. Artinya pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja sebesar $(0,386^2) = 14\%$ diulatkan menjadi 15% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$\beta_2 X_2$	Mengisyaratkan bahwa jika nilai kompensasi bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser motivasi kerja sebesar 0,565. Artinya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar $(0,565^2) = 31,9\%$ dibulatkan menjadi 32% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$\beta_3 X_3$	Mengisyaratkan bahwa jika kepuasan kerja bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser motivasi kerja sebesar 0,430. Artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar $(0,430^2) = 18\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Analisis Pengaruh Simultan

Setelah mengetahui pengaruh parsial dari masing-masing variabel penelitian maka selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.16 Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Simultan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F-hitung	Sig.
1	.615 ^a	.378	.348	12.395	0,00
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, , Kepuasan Kerja Kompetensi Kerja					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dijelaskan bahwa hubungan secara simultan (bersama-sama) variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar $(0,615^2 \times 100) = 37,8\%$ dibulatkan menjadi 38%.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah diajukan sebelumnya oleh penelitian dapat diterima atau tidak. Sebagaimana telah disebutkan pula mengenai kaidah pengambilan keputusan, yaitu:

1. Uji-t (Parsial)

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

a. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung} = 3.318 > t\text{-tabel} = 3.060$ dan $\text{Sig. } 0,01 < 0,05$ Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “ Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja” dapat diterima.

b. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung} = 5.440 > t\text{-tabel} = 3.060$ dan $\text{Sig. } 0,02 < 0,05$. Ini artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja” dapat diterima.

c. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung} = 3.777 > t\text{-tabel} = 3.060$ dengan taraf signifikan $0,02 < 0,05$. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Kepuasan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja” dapat diterima.

2. Uji-F (Simultan)

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $\text{sig. } 0,00 < 0,05$ artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) “Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja”, dapat diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kompetensi Taruna Siaga Bencana (TAGANA) Dinas Sosial Kabupaten Bima tergolong tinggi. Hal ini mencerminkan karakteristik dasar TAGANA berupa watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja. Secara spesifik menunjukkan tingginya: (a) pengetahuan (*knowledge*), TAGANA dalam bidang

spesifik tertentu, (b) Keterampilan (*skills*) melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu; (c) sikap berupa respond terhadap setiap tugas dan tanggung jawabnya sebagai TAGANA. Dengan kompetensi seseorang akan sukses dalam melaksanakan setiap tugasnya. Simanjuntak (2013:109) menyebutkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Zwell (2011:150) pentingnya kompetensi: (a) memberi manfaat dan nilai tambah pada produktivitas kerja; (b) meningkatnya keterampilan dan marketability seseorang; (c) kejelasan relevansi kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier. Kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan (Skill dan knowledge) yang cenderung lebih nyata (*visible*) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia, konsig sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar, sedangkan motif dan sifat letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian seseorang. Oleh karenanya dengan kompetensi individu yang baik maka diharapkan motivasi kerja seseorang dapat meningkat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya

Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula motivasi kerja TAGANA. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Murgianto dan Sulasmi (2016) kompetensi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Manik dan Wiarah (2014) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap motivasi dan

kepuasan Kerja dan berimplikasi terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Apabila perusahaan tersebut mengerti/memahami serta mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja. Kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan kinerja. Hasil analisis deskriptif diketahui pemberian kompensasi tergolong cukup tinggi. Hasil penelitian menunjukkan tingginya: (a) kompensasi dalam bentuk finansial Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya; (b) kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapatkan jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Kompensasi finansial yang dianggap sesuai dengan apa yang mereka kerjakan serta kompensasi non finansial yang mereka anggap sesuai dengan apa yang telah mereka berikan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yani, 2012). Pemberian kompensasi secara tepat akan membuat pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban. Organisasi wajib memberikan imbalan kepada anggota secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Wahjono (2008) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan atas sumbangannya kepada organisasi, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja baik yang berupa uang maupun yang non-keuangan. Hasil penelitian mendukung penelitian Septerina dan Rusda Irawati (2018) bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh

adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspekpek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja suatu individu maka tingkat motivasi kerjanya akan semakin tinggi pula. Studi kepuasan kerja pada level organisasional akan menunjukkan bahwa pegawai yang lebih puas lebih produktif dan profitable dari pada organisasi yang pegawainya kurang puas (Robins dan Judge, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja TAGANA Dinas Sosial Kabupaten Bima tergolong tinggi dan hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan tinggi motivasi kerja TAGANA. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Robbin (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalukan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Handoko dalam Nitasari (2012) mengungkapkan motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam mengelola kinerja melalui motivasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Heryanto dan Riadi (2017) bahwa kepuasan variabel kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Muljani dan Djarwati (2012) kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pendidik yang dipimpin perempuan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

4. Pengaruh Simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja TAGANA Dinas Sosial Kabupaten Bima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan kepada TAGANA dalam melakukan tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Coulter (2010) berpendapat motivasi dipandanga dengan kesediaan untuk melakukan usaha guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah

individu. Dari hasil penelitian Musriha (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Prabasari dan Netra (2013) bahwa faktor yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan (Hariyanto, Nasaruddin, & Munir, 2018). Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Menurut Dessler, Gary (2011), kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, menghasilkan kinerja dan prestasi. Menurut hasil penelitian Mohklas (2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian Supiyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Memberi perhatian dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan motivasi kerja. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenagayang telah diberikannya pada perusahaan. Penelitian Martinus (2016), mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang tidak adil akan menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja.

Siregar (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memotivasi seseorang karena apa dirasakan oleh seorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Motivasi kerja

yang tinggi menandakan bahwa organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Alhempri, 2012). Penelitian Tobing (2013) ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian Ahmad dan Marwan (2019) bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

D. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang dibuktikan dengan persamaan :

$$Y = 0,480 + 0,386 X_1 + 0,565X_2 + 0,430X_3$$

Dari penelitian ini didapatkan kompensasi yang paling besar kontribusinya dan diikuti oleh kepuasan kerja dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh adanya insentif (kompensasi finansial), hal ini sesuai dengan Herzberg. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kepuasan kerja, dimana pandangan Douglas McGregor melalui *Teori X dan Y* yang menyatakan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja saling berhubungan didapati ternyata benar.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan TAGANA pada dinas sosial Kabupaten Bima adalah kompetensi karyawan yang berkaitan erat dengan motivasi mereka untuk menjadi anggota TAGANA Kab. Bima, hal ini sesuai teori David McClelland yang menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi berkaitan dengan prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

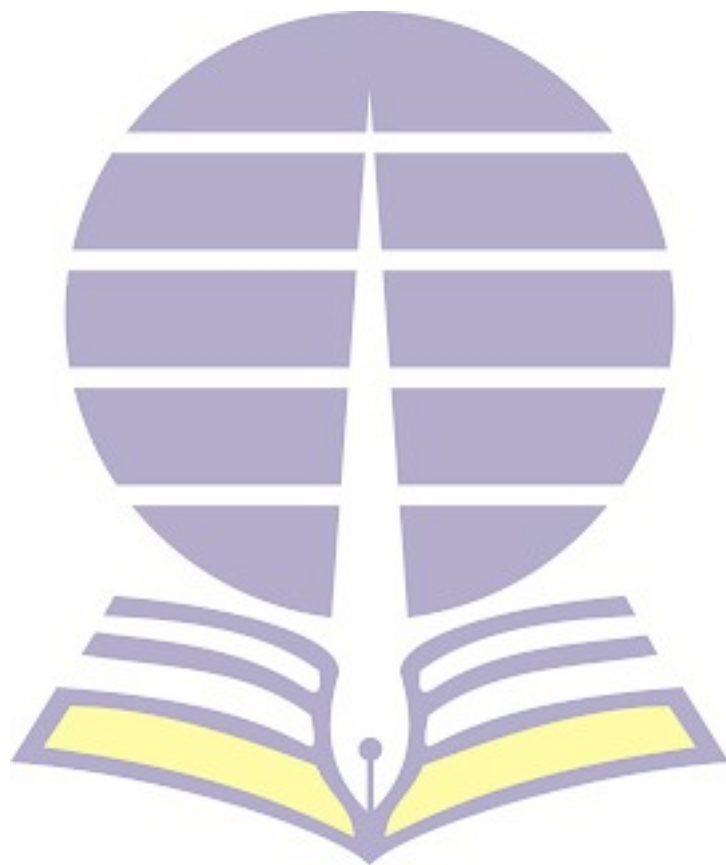
A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Semakin baik kompetensi maka akan semakin baik motivasi kerja atau untuk meningkatkan motivasi kerja relawan TAGANA harus dibarengi dengan peningkatan kompetensi kerja, karena kedua hal ini berperan dalam penilaian kinerja
2. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang tinggi dan adil akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja relawan TAGANA, karena kedua hal ini berperan dalam penilaian kinerja
3. Semakin puas dalam bekerja maka menyebabkan semakin tinggi motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja relawan TAGANA, karena kedua hal ini berperan dalam penilaian kinerja
4. Secara bersama-sama kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja TAGANA. Artinya untuk meningkatkan motivasi kerja, maka kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama, karena ketiga hal tersebut terkait dengan penilaian kinerja

B. Saran

1. Pemerintah Daerah melalui Dinas Sosial Kabupaten Bima harus lebih memperhatikan kondisi kerja TAGANA untuk meningkatkan kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja, karena hal tersebut terbukti baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi motivasi kerja relawan TAGANA, upaya peningkatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala.
2. Perlu dipahami bahwa relawan TAGANA sebagai sumber daya manusia, bukan lagi sekedar sebagai alat produksi, namun merupakan aset penting bagi daerah. Untuk itu, Pemerintah daerah Kabupaten Bima agar dapat menciptakan kondisi kerja yang baik, memperhatikan kesejahteraan relawan TAGANA agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja, salah satu saran untuk menciptakan kondisi yang dimaksud adalah melalui dukungan penyediaan lingkungan kerja serta peningkatan kompensasi yang memadai
3. Keadilan dalam memberikan kompensasi perlu diperhatikan Keadilan kompensasi bukan berarti kompensasi yang diberikan sama atau rata, namun harus disesuaikan dengan prestasi kerja, upaya ini dapat dilakukan melalui penilaian berkala
4. Bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian yang serupa dengan mengkaji lebih luas dan dalam lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja yang dapat dilakukan melalui survey ataupun observasi



DAFTAR PUSTAKA

- Aihempi, R.R. 2012. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol. 2, No.1, 2012 : 58 – 80.*
- Ahmad dan Marwan.2019. Pengaruh Kompetensi,Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh.*HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019*
- Arun Kumar. 2014. An Empirical Study: Relationship between Employee Motivation, Satisfaction and Organizational Commitment. *Int. J. Manag. Bus. Res., 4 (2), 81-93, Spring 2014.*
- BNPB.2020. Trand Bencana Alam Selama 10 Tahun Terakhir.<https://bnpb.cloud/dibi/>. Diakses Tanggal 3 Desember 2020.
- Firmandar. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 - 34 ISSN:1907-9109*
- Fransiskus dan Djoko. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Juni 2013, hal. 101 – 112.*
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Gusmao dan Riana.2018.Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 23 No. 1, Februari 2018.*
- Gelard dan Rezaei. 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.*
- Hasibuan. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPF.
- Hariyanto, A., Nasaruddin, N., &Munir, A. R. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management, 1(2).*

- Heryanto dan Riadi.2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dukungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.*Available online: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN> JURNAL MANAJEMEN Volume 9 (1) 2017, 8-13*
- Jerome dan Ayooluwa. 2019. Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of Staff In Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal. Volume 18, Issue 1, 2019.*
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Raja Wali,
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Manik dan Wiarah.2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 62-72 ISSN 2443-2121*
- Mas'ud, Fuad. 2011. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martinus, Erik dan Budiyanto.2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya.*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 1, Januari 2016.*
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. CetakanKedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mohklas.2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kecamatan Gayamasari Kota Semarang).*Fokus Ekonomi, Vol. 10, No. 2, Desember 2015 : 99 - 119.*
- 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*

- Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International Journal*. Vol. 1, No. 3, 2011 : 64 – 70.
- Muljani, Benedicta Djarwati. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan tenaga pendidik yang dipimpin perempuan di universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Universitas Brawijaya Malang Indonesia* . Vol 6, No 2
- Nur Afiah. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)*.
- Radio Republik Indonesia. 2020. 95 Bencana di NTB. Di akses tanggal 20 Januari 2020.
- Rahim dan Syech. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Vol.2 No.2*, Oktober 2017.
- 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.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

- Robbins, S. P dan Coulter, Mary.2010. *Manajemen. Edisi Sepuluh*. Erlangga, Jakarta
- Santoso dan Singgih.2013. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*.Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Ed. 1.Cet. 23. Jakarta: Rajawali
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Simanjuntak, P J. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Supiyanto, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015.
- Sutrisno, Edy.(200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Tobing, D. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, Maret 2009* : 31 – 37.
- Panggabean, S.M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parvanch Gelard1 dan Sheida Rezaei. 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.*
- Pelit, E., Öztürk, Y. and Arslantürk, Y. (2011). The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A study on Hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (6), pp. 784 – 802.
- Prabasari, I G A A Maya dan Netra, I G S Ketut. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN

(Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2, No. 4, 2013:469 – 481.*

Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

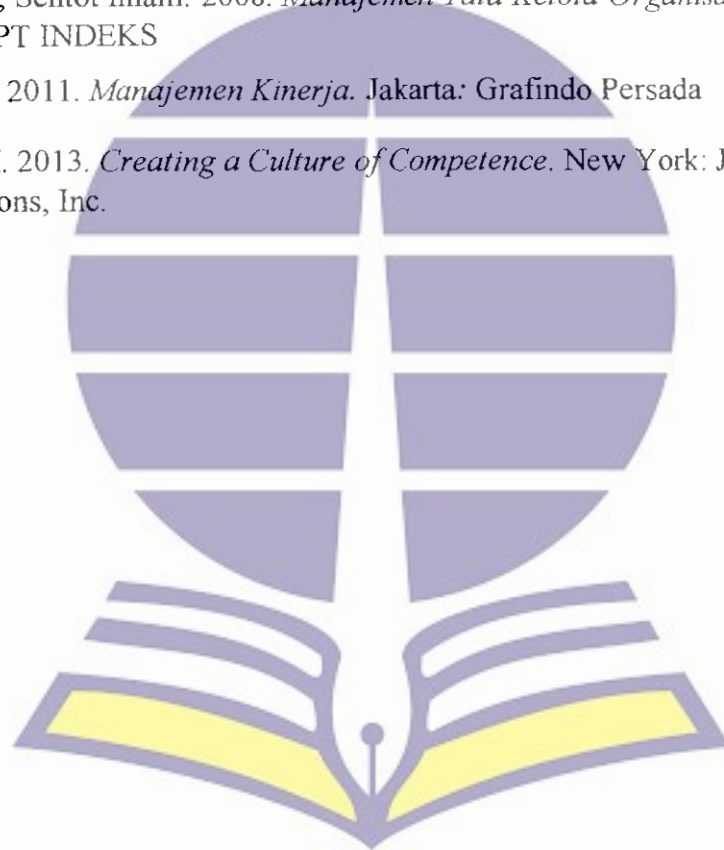
Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media.

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>

Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis.* Jakarta : PT INDEKS

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Grafindo Persada

Zwell, M. 2013. *Creating a Culture of Competence.* New York: John Wiley & Sons, Inc.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Kuesioner

Kepada

YTH. Bapak/Ibu Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sebagaimana salah satu Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka Program Studi Manajemen, yang sedang menyelesaikan studi dengan melakukan Penelitian Tesis **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA RELAWAN TARUNA SIAGA BENCANA (TAGANA) DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA”**.

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya dan demi kerahasiaan informasi, Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan nama lengkap cukup inisial saja. Jawaban Bapak/Ibu tidak dinilai benar atau salah karena yang diharapkan adalah ketika Bapak/Ibu responden memilih dengan jujur pada setiap alternatif jawaban.

Demikian dari saya, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih yang tak terhingga. Semoga keluangan waktu dan tenaga Bapak/Ibu mendapat imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa, *Allah SWT Aamiin...*

Bima, Oktober 2019
Hormat Saya,
Peneliti,

RIJAL MUKHLIS
NIM. 530013063

KUESIONER PENELITIAN

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.

C. ALTERNATIF JAWABAN

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

A. MOTIVASI KERJA

NO	PENYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi Akan Prestasi					
1	Agar selalu dipercaya menjadi relawan saya selalu bekerja lebih baik dari yang lain.					
2	Saya selalu berupa untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya selalu berusaha bekerja dengan cara kerja yang lebih baik dari sebelumnya.					
4	Saya senantiasa menjaga semangat kerja yang tinggi.					
	Motivasi Akan Kekuasaan					
5	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin agar saya menjadi teladan bagi yang lain dan					

	mendapat perhatian dari atasan saya.					
6	Saya sangat menyakini bahwa jika saya bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka saya akan selalu dipercaya menjadi relawan.					
7	Agar mendapatkan hasil maksimal saya senantiasa bekerja dengan penuh semangat.					
8	Saya senantiasa berupaya agar menjadi orang sering dimintai solusi oleh rekan kerja dan atasan saya.					
Motivasi Berafiliasi		STS	TS	KS	S	SS
9	Saya senantiasa menjaga hubungan sosial dengan siapapun termasuk dengan rekan kerja dan atasan.					
10	Saya menjadi relawan bukan semata-mata sebagai lapangan kerja tetapi ketika menjadi relawan saya memiliki banyak jasa dan kenalan dengan berbagai kalangan dan daerah.					
11	Saya percaya dengan bekerja secara sungguh-sungguh maka saya akan senantiasa memiliki hubungan baik dengan atasan dan orang lain.					
12	Bekerja dengan penuh tanggung jawab adalah cara hidup agar lebih baik di hadapat atasan, rekan kerja dan korban bencana.					
Jumlah						

B. KOMPTENSI KERJA

No	PERNYATAAN					
PENGETAHUAN/PEMAHAMAN		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami mengenai standar operasional kerja relawan korban bencana.					
2	Saya memahami peraturan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab relawan korban bencana					
3	Saya sangat memahami cara membantu korban bencana, selain bantuan tenaga juga bantuan mengurangi beban psikologis korban bencana agar tidak stress dan trauma atas bencana yang dialami.					
KETERAMPILAN		STS	TS	KS	S	SS
4	Saya bisa membantu relawan lain dalam hal melatih secara teknis cara kerja sebagai relawan.					
5	Keterampilan yang saya miliki karena selama ini saya senantiasa menjadi relawan korban bencana.					
6	Setiap lokasi dan jensi bencana selalu membutuhkan cara-cara yang berbeda dalam menanggulanginya oleh karena itu saya selalu berusaha se kreatif mungkin untuk melakukan penyelesaian tugas mulia sebagai relawan.					
SIKAP		STS	TS	KS	S	SS
7	Saya hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
8	Saya bekerja sesuai dengan deskripsi					

	pekerjaan saya					
9	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas sebagai relawan sekaligus pahlawan bagi korban bencana.					
10	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja,.					
Jumlah						

C. KOMPENSASI KERJA

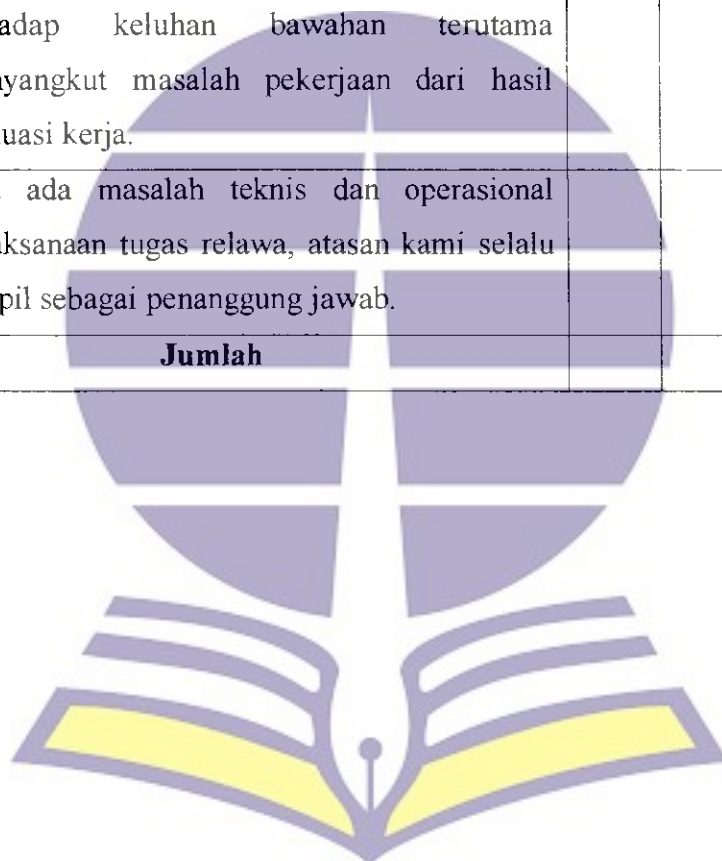
NO	KOMPENSASI KERJA					
JUMLAH INSENTIF		STS	TS	KS	S	SS
1	Insentif yang diterima sesuai harapan dan sangat membantu pemenuhan kebutuhan sehari-hari saya.					
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
3	Insentif yang saya terima pada dasarnya tidak sebanding dengan tenaga yang dikorbankan.					
KETEPATAN PEMBAYAR INSENTIF		STS	TS	KS	S	SS
4	Insentif diberikan dengan seadil-adilnya berdasarkan kualitas dan kuantitas kinerja.					
5	Insentif saya terkadang dipotong secara sepihak tanpa ada penjelasan.					
6	Insentif diberikan berdasarkan evaluasi kerja oleh atasan.					
KELANCARAN PEMBAYARAN INSENTIF		STS	TS	KS	S	SS
7	Kadang-kadang insentif tidak diberikan oleh atasan saya.					

8	Terkadang insentif yang saya terima sebelum tanggal yang ditetapkan oleh kantor.					
9	Selalu mengalami keterlambatan pembayaran insentif.					
10	Waktu pembayaran Insentif kadang-kadang molor dari waktu yang ditentukan					
Jumlah						

D. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN					
	REKAN KERJA	STS	TS	KS	S	SS
1	Rekan kerja saya selalu menunjukkan sifat persaingan yang tidak sehat dalam bekerja.					
2	Rekan kerja saya akan bersedia membantu jika ada masalah yang saya alami.					
3	Keseharian kami membuat kami ibarat keluarga sendiri.					
	BUDAYA KERJA	STS	TS	KS	S	SS
4	Budaya, cara kerja dan kerja sama sesama relawan ibarat satu keluarga itu membuat saya senang bahagia.					
5	Setiap peralatan yang kami gunakan selalu cek dulu oleh kantor sehingga membuat saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan misi kemanusiaan.					
6	Saya merasa sangat senang karena selama menjadi relwan saya memiliki banyak kenalan/sahabat di berbagai desa dan daerah terutama desa dan daerah korban bencana.					

	TERHADAP PIMPINAN	STS	TS	KS	S	SS
7	Atasan saya sangat mengerti psikologis para relawan.					
8	Antara atasan dengan bawahan hubungan baik baik selain sebagai atasan juga sebagai rekan kerja.					
9	Atasan saya selalu memberi perhatian terhadap keluhan bawahan terutama menyangkut masalah pekerjaan dari hasil evaluasi kerja.					
10	Jika ada masalah teknis dan operasional pelaksanaan tugas relawa, atasan kami selalu tampil sebagai penanggung jawab.					
Jumlah						



Lampiran 2 Tabulasi Data

MOTIVASI

RES	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JUMLAH	%
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52.00	87
4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	51.00	85
5	2	5	4	4	2	4	4	2	4	4	5	5	45.00	75
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52.00	87
7	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	50.00	83
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00	82
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58.00	97
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	57.00	95
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58.00	97
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57.00	95
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59.00	98
14	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56.00	93
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51.00	85
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50.00	83
18	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	52.00	87
19	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	53.00	88
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52.00	87
21	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	52.00	87
22	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	49.00	82
23	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	5	4	48.00	80
24	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52.00	87
25	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	51.00	85
26	1	5	4	3	3	4	5	2	5	4	5	5	46.00	77
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59.00	98
28	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	46.00	77
29	1	5	4	5	1	5	5	2	5	4	5	5	47.00	78
30	2	5	4	5	1	5	5	2	5	4	5	5	48.00	80
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	52.00	87
32	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	54.00	90
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00	100
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59.00	98
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59.00	98
36	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	50.00	83

37	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	51.00	85
38	1	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	45.00	75
39	4	1	4	1	4	1	2	2	5	4	4	4	36.00	60
40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45.00	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46.00	77
45	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	51.00	85
46	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	39.00	65
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51.00	85
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
52	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	45.00	75
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00	82
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
55	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	46.00	77
56	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45.00	75
57	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	50.00	83
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00	82
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
61	2	4	5	4	2	2	5	2	4	4	4	2	40.00	67
62	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	48.00	80
63	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50.00	83
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00	80

KOMPETENSI

RES	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH	%
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
3	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	38.00	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38.00	76
6	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37.00	74
7	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	37.00	74
8	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43.00	86
9	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	45.00	90
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48.00	96
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48.00	96
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45.00	90
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49.00	98
14	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	43.00	86
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42.00	84
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
17	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43.00	86
18	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43.00	86
19	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41.00	82
20	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43.00	86
21	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37.00	74
22	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40.00	80
23	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37.00	74
24	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	37.00	74
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41.00	82
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41.00	82
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46.00	92
28	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	43.00	86
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42.00	84
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42.00	84
31	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	40.00	80
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38.00	76
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.00	100
34	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42.00	84
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44.00	88
36	4	3	3	4	4	5	2	4	3	5	37.00	74
37	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	30.00	60
38	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45.00	90

39	4	4	5	1	2	4	5	4	2	4	35.00	70
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39.00	78
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
45	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42.00	84
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
48	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43.00	86
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41.00	82
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39.00	78
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39.00	78
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39.00	78
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
60	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36.00	72
61	4	4	5	2	2	4	4	4	4	5	38.00	76
62	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38.00	76
63	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42.00	84
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80

KOMPENSASI

RESP	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH	%
1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
3	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	26.00	52
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	24.00	48
5	4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	39.00	78
6	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	26.00	52
7	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	35.00	70
8	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
9	5	5	3	3	3	5	2	5	4	3	38.00	76
10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42.00	84
11	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	41.00	82
12	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	38.00	76
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48.00	96
14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46.00	92
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48.00	96
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
17	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35.00	70
18	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	34.00	68
19	3	3	3	1	1	4	1	2	2	3	23.00	46
20	2	2	3	4	4	5	2	3	2	2	29.00	58
21	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	25.00	50
22	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	27.00	54
23	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	25.00	50
24	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	26.00	52
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31.00	62
26	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	30.00	60
27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48.00	96
28	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36.00	72
29	4	4	1	4	2	4	1	1	1	1	23.00	46
30	4	4	1	4	2	4	1	1	1	1	23.00	46
31	2	2	3	3	2	4	1	2	1	1	21.00	42
32	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	25.00	50
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36.00	72
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
35	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37.00	74
36	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	35.00	70
37	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	30.00	60
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31.00	62

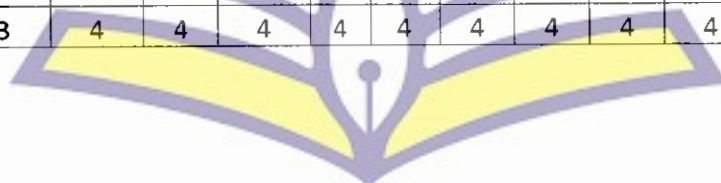
39	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	25.00	50
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30.00	60
41	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	35.00	70
42	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	36.00	72
43	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	36.00	72
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31.00	62
45	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	35.00	70
46	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34.00	68
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
48	4	3	4	4	4	1	1	1	1	2	25.00	50
49	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
50	4	5	4	4	2	4	3	3	3	3	35.00	70
51	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36.00	72
53	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
54	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37.00	74
55	4	3	1	3	3	4	1	2	2	2	25.00	50
56	4	3	1	3	3	4	1	3	3	3	28.00	56
57	4	3	1	3	1	4	1	1	3	3	24.00	48
58	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
59	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38.00	76
61	4	4	5	2	2	4	3	3	3	5	35.00	70
62	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	28.00	56
63	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
64	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72
65	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36.00	72



Kepuasan Kerja

Res	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH	%
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
3	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	40.00	80
4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40.00	80
5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	44.00	88
6	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	40.00	80
7	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	42.00	84
8	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	41.00	82
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48.00	96
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46.00	92
11	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46.00	92
12	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43.00	86
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.00	100
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48.00	96
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.00	100
16	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40.00	80
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
18	1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	43.00	86
19	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45.00	90
20	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	43.00	86
21	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	41.00	82
22	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	41.00	82
23	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	41.00	82
24	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	40.00	80
25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40.00	80
26	1	4	4	5	5	5	3	5	4	5	41.00	82
27	5	1	5	3	5	5	5	2	3	5	39.00	78
28	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	44.00	88
29	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	36.00	72
30	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38.00	76
31	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	40.00	80
32	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	42.00	84
33	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36.00	72
34	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37.00	74
35	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41.00	82
36	1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	41.00	82
37	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	44.00	88
38	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	42.00	84

39	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36.00	72
40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38.00	76
41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38.00	76
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38.00	76
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38.00	76
46	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38.00	76
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41.00	82
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42.00	84
51	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38.00	76
52	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	43.00	86
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
54	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38.00	76
55	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
56	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	39.00	78
57	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	39.00	78
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00	80
61	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	40.00	80
62	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38.00	76
63	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40.00	80
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	78



Laporan 3 Output SPSS Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	1.5	1.5	1.5
	65	1	1.5	1.5	3.1
	67	1	1.5	1.5	4.6
	75	5	7.6	7.7	12.3
	77	4	6.1	6.2	18.5
	78	1	1.5	1.5	20.0
	80	18	27.3	27.7	47.7
	82	4	6.1	6.2	53.8
	83	5	7.6	7.7	61.5
	85	6	9.1	9.2	70.8
	87	7	10.6	10.8	81.5
	88	1	1.5	1.5	83.1
	90	1	1.5	1.5	84.6
	93	1	1.5	1.5	86.2
	95	2	3.0	3.1	89.2
	97	2	3.0	3.1	92.3
	98	4	6.1	6.2	98.5
	100	1	1.5	1.5	100.0
		Total	65	98.5	100.0
Missing	System	1	1.5		
Total		66	100.0		

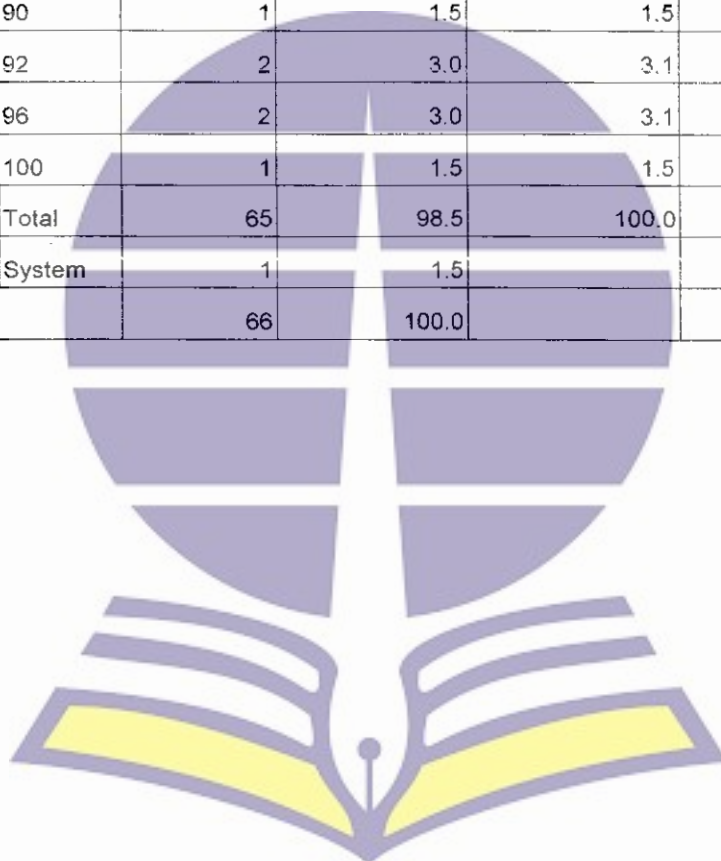
Kompetensi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	1.5	1.5	1.5
	70	1	1.5	1.5	3.1
	72	1	1.5	1.5	4.6
	74	6	9.1	9.2	13.8
	76	6	9.1	9.2	23.1
	77	1	1.5	1.5	24.6
	78	4	6.1	6.2	30.8
	80	20	30.3	30.8	61.5
	82	5	7.6	7.7	69.2
	84	5	7.6	7.7	76.9
	86	5	7.6	7.7	84.6
	88	1	1.5	1.5	86.2
	90	3	4.5	4.6	90.8
	92	1	1.5	1.5	92.3
	96	3	4.5	4.6	96.9

	98	1	1.5	1.5	98.5
	100	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	98.5	100.0	
Missing	System	1	1.5		
Total		66	100.0		

Kompensasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	1.5	1.5	1.5
	46	2	3.0	3.1	4.6
	48	2	3.0	3.1	7.7
	50	6	9.1	9.2	16.9
	52	3	4.5	4.6	21.5
	54	1	1.5	1.5	23.1
	56	2	3.0	3.1	26.2
	58	1	1.5	1.5	27.7
	60	3	4.5	4.6	32.3
	62	3	4.5	4.6	36.9
	68	1	1.5	1.5	38.5
	70	7	10.6	10.8	49.2
	72	16	24.2	24.6	73.8
	74	3	4.5	4.6	78.5
	76	3	4.5	4.6	83.1
	78	1	1.5	1.5	84.6
	79	1	1.5	1.5	86.2
	80	1	1.5	1.5	87.7
	82	1	1.5	1.5	89.2
	84	1	1.5	1.5	90.8
86	1	1.5	1.5	92.3	
90	1	1.5	1.5	93.8	
92	1	1.5	1.5	95.4	
96	3	4.5	4.6	100.0	
	Total	65	98.5	100.0	
Missing	System	1	1.5		
Total		66	100.0		

Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	3	4.5	4.6	4.6
	74	1	1.5	1.5	6.2

	76	10	15.2	15.4	21.5
	78	15	22.7	23.1	44.6
	80	11	16.7	16.9	61.5
	82	8	12.1	12.3	73.8
	84	4	6.1	6.2	80.0
	86	4	6.1	6.2	86.2
	88	3	4.5	4.6	90.8
	90	1	1.5	1.5	92.3
	92	2	3.0	3.1	95.4
	96	2	3.0	3.1	98.5
	100	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	98.5	100.0	
Missing	System	1	1.5		
Total		66	100.0		



Lampiran 4 Output SPSS Regresi Bergada

Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Kerja ^a		Enter .
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.135	5.343
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.270	1	314.270	11.007	.002 ^a
	Residual	1798.715	63	28.551		
	Total	2112.985	64			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.673	3.483		20.006	.000
	Kompensasi Kerja	.168	.051	.386	3.318	.002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Kerja ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.309	6.560
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273.646	1	1273.646	29.598	.000 ^a
	Residual	2710.969	63	43.031		
	Total	3984.615	64			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja						
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.640	9.673		3.168	.002
	Kompetensi Kerja	.645	.118	.565	5.440	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.172	7.181
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.839	1	735.839	14.269	.000 ^a
	Residual	3248.776	63	51.568		
	Total	3984.615	64			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	.648		.741	.462
	Kompetensi	.557	.136	.472	4.086	.000
	Kompensasi	.002	.073	.003	.026	.980
	Kepuasan Kerja	.344	.143	.269	2.401	.019
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Pengaruh Simultan Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

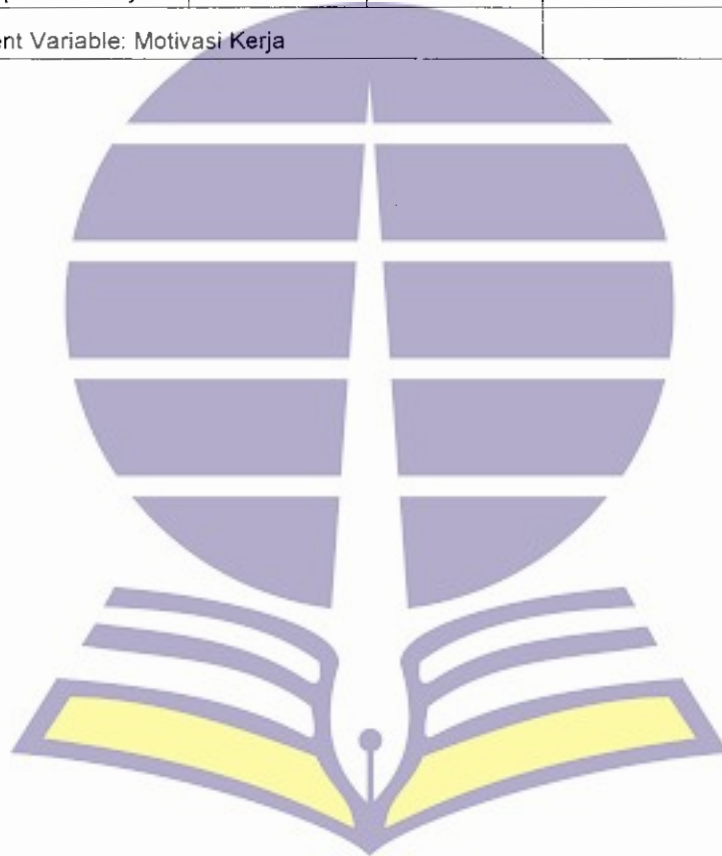
Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.348	6.370
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509.104	3	503.035	12.395	.000 ^a
	Residual	2475.511	61	40.582		
	Total	3984.615	64			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja						
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	.648		.741	.462
	Kompetensi	.557	.136	.472	4.086	.000
	Kompensasi	.002	.073	.003	.026	.980
	Kepuasan Kerja	.344	.143	.269	2.401	.019

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.480	.648		.741	.462
	Kompetensi	.557	.136	.472	4.086	.000
	Kompensasi	.002	.073	.003	.026	.980
	Kepuasan Kerja	.344	.143	.269	2.401	.019
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						



Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.806	8.094		6.153	.000		
	Kompetensi	.210	.099	.289	2.131	.037	.668	1.498
	Kompensasi	.063	.118	.100	.704	.484	.610	1.640
	Kepuasan Kerja	.104	.054	.238	1.905	.062	.783	1.277

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficient Correlations ^a					
Model			Kepuasan Kerja	Kompetensi	Kompensasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.137	-.322
		Kompetensi	-.137	1.000	-.486
		Kompensasi	-.322	-.486	1.000
	Covariances	Kepuasan Kerja	.003	.000	-.002
		Kompetensi	.000	.010	-.006
		Kompensasi	-.002	-.006	.014

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Kompensasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.970	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.023	13.183	.04	.02	.01	.92
	3	.004	30.264	.62	.75	.00	.02
	4	.003	36.032	.35	.23	.99	.06

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kompetensi	65	98.5%	1	1.5%	66	100.0%
Motivasi Kerja * Kompensasi	65	98.5%	1	1.5%	66	100.0%
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	65	98.5%	1	1.5%	66	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1100.985	23	47.869	1.939	.032
		Linearity	314.270	1	314.270	12.732	.001
		Deviation from Linearity	786.715	22	35.760	1.449	.150
	Within Groups		1012.000	41	24.683		
	Total		2112.985	64			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1626.585	16	101.662	10.032	.000
		Linearity	289.349	1	289.349	28.554	.000
		Deviation from Linearity	1337.235	15	89.149	8.798	.642
	Within Groups		486.400	48	10.133		
	Total		2112.985	64			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1237.140	17	72.773	3.905	.000
		Linearity	390.205	1	390.205	20.939	.000
		Deviation from Linearity	846.935	16	52.933	2.841	.184
	Within Groups	875.844	47	18.635			
	Total		2112.985	64			

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	83.08	81.34	67.62	81.02
	Std. Deviation	7.890	6.920	13.209	5.746
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.192	.187	.186
	Positive	.140	.192	.108	.186
	Negative	-.148	-.116	-.187	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.196	1.549	1.508	1.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.217	.121	.123
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas Instrumen Motivasi

		Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
x1	Pearson Correlation	1	.121	.198	.143	.730**	.284*	.102	.485*	.151	.391**	.151	.323**
	Sig. (2-tailed)		.338	.114	.256	.000	.022	.421	.000	.230	.001	.230	.471
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.121	1	.285*	.562**	-.025	.618**	.668**	.060	.324**	.227	.419**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.338		.021	.000	.846	.000	.000	.637	.008	.069	.001	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	.198	.285*	1	.428**	.202	.228	.414**	.248*	.211	.466**	.211	.383**
	Sig. (2-tailed)	.114	.021		.000	.106	.067	.001	.046	.092	.000	.092	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	.143	.562**	.428**	1	.011	.657**	.539**	.316*	.064	.340**	.200	.333**
	Sig. (2-tailed)	.256	.000	.000		.930	.000	.000	.010	.614	.006	.110	.007
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.730**	-.025	.202	.011	1	.293*	-.055	.546*	-.071	.273*	-.006	.409**
	Sig. (2-tailed)	.000	.846	.106	.930		.018	.662	.000	.574	.028	.959	.221
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	.284*	.618**	.228	.657**	.293*	1	.466**	.353*	.163	.393**	.335**	.310**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.067	.000	.018		.000	.004	.194	.001	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	.102	.668**	.414**	.539**	-.055	.466**	1	.029	.384**	.468**	.487**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.001	.000	.662	.000		.818	.002	.000	.000	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	.485*	.060	.248*	.316*	.546**	.353**	.029	1	-.138	.460**	-.107	.317**
	Sig. (2-tailed)	.000	.637	.046	.010	.000	.004	.818		.272	.000	.397	.055
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	.151	.324**	.211	.064	-.071	.163	.384**	-.138	1	.479**	.545**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.230	.008	.092	.614	.574	.194	.002	.272		.000	.000	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.391*	.227	.466**	.340**	.273*	.393**	.468**	.460*	.479**	1	.308*	.317**
	Sig. (2-tailed)	.001	.069	.000	.006	.028	.001	.000	.000	.000		.013	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x11	Pearson Correlation	.151	.419**	.211	.200	-.006	.335**	.487**	-.107	.545**	.308*	1	.321**
	Sig. (2-tailed)	.230	.001	.092	.110	.959	.006	.000	.397	.000	.013		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x12	Pearson Correlation	.091	.364**	.337**	.334**	.154	.522**	.351**	.239	.350**	.525**	.346**	1
	Sig. (2-tailed)	.471	.003	.006	.007	.221	.000	.004	.055	.004	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Reliabilitas Instrumen Motivasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.729	12	

Validitas Instrumen Kompetensi

Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
x1	Pearson Correlation	1	.636**	.402**	.233	.533**	.238	.474**	.306*	.334**	.367**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.062	.000	.057	.000	.013	.007	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.636**	1	.629**	.235	.400**	-.017	.454**	.203	.421**	.348*

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.001	.896	.000	.105	.000	.046
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	.402**	.629**	1	-.064	.109	.178	.196	-.081	.316*	.302**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.610	.386	.157	.117	.522	.010	.031
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	.233	.235	-.064	1	.558**	.225	.009	.093	.491**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.062	.060	.610		.000	.071	.944	.462	.000	.716
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.533**	.400**	.109	.558**	1	.263	.186	.141	.520**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.386	.000		.034	.139	.263	.000	.037
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	.238	-.017	.178	.225	.263*	1	.129	.325**	.441**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.057	.896	.157	.071	.034		.306	.008	.000	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	.474**	.454**	.196	.009	.186	.129	1	.561**	.192	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.117	.944	.139	.306		.000	.126	.388**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	.306*	.203	-.081	.093	.141	.325**	.561**	1	.241	.301**
	Sig. (2-tailed)	.013	.105	.522	.462	.263	.008	.000		.053	.015
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	.334**	.421**	.316	.491**	.520**	.441**	.192	.241	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.010	.000	.000	.000	.126	.053		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.367**	.248*	.267*	.046	.259*	.394**	.243	.301*	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.046	.031	.716	.037	.001	.052	.015	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Reliabilitas Instrumen Kompetensi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

Validitas Instrumen Kompetensi

Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
x1	Pearson Correlation	1	.690**	.212	.288*	.233	.078	.484**	.467**	.550**	.341**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.020	.062	.539	.000	.000	.000	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.690**	1	.457**	.356**	.341**	.158	.497**	.529**	.515**	.301**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.005	.209	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	.212	.457**	1	.237	.436**	.027	.513**	.447**	.396**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000		.057	.000	.829	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	.288*	.356**	.237	1	.621**	.233	.572**	.364**	.319**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.057		.000	.061	.000	.003	.010	.278
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.233	.341**	.436**	.621**	1	.256*	.563**	.502**	.497**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.062	.005	.000	.000		.040	.000	.000	.000	.016
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	.078	.158	.027	.233	.256*	1	.364**	.420**	.357**	.357**
	Sig. (2-tailed)							.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.539	.209	.829	.061	.040		.003	.001	.004	.090
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	.484**	.497**	.513**	.572**	.563**	.364**	1	.634**	.660**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	.467**	.529**	.447**	.364**	.502**	.420**	.634**	1	.772**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	.550**	.515**	.396**	.319**	.497**	.357**	.260**	.772**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.010	.000	.004	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.400**	.487**	.545**	.136	.299	.212	.456**	.668**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.278	.016	.090	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10
x1	Pearson Correlation	1	-.097	-.032	-.368**	.131	-.079	.329**	-.071	-.086	.379**
	Sig. (2-tailed)		.441	.802	.003	.299	.531	.007	.575	.494	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	-.097	1	.230	.391**	-.069	.119	.000	.435**	.468**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.441		.066	.001	.583	.347	1.000	.000	.000	.299
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	-.032	.230	1	.488**	.480**	.456**	.394**	.138	.337**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.802	.066		.000	.000	.000	.001	.275	.006	.005
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	-.368**	.391**	.488**	1	.473**	.405**	.182	.438**	.370**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.000	.001	.147	.000	.002	.253
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.131	-.069	.480**	.473**	1	.427**	.393**	.255*	.157	.342**
	Sig. (2-tailed)	.299	.583	.000	.000		.000	.001	.040	.210	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	-.079	.119	.456**	.405**	.427**	1	.318**	.414**	.517**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.531	.347	.000	.001	.000		.010	.001	.000	.225
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	.329**	.000	.394**	.182	.393**	.318**	1	.239	.354**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.007	1.000	.001	.147	.001	.010		.055	.004	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	-.071	.435**	.138	.438**	.255*	.414**	.239	1	.566**	.325**
	Sig. (2-tailed)	.575	.000	.275	.000	.040	.001	.055		.000	.044
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	-.086	.468**	.337**	.370**	.157	.517**	.354**	.566**	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	.494	.000	.006	.002	.210	.000	.004	.000		.174
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.336**	-.131	.341**	.144	.471**	.153	.378**	.251*	.311**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.299	.005	.253	.000	.225	.002	.044	.174	

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

