

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 520-528
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12705328)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12705328>

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang

Dewi Rahmawati¹, Sungkono²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai serta pengaruh parsial dan simultan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dari hasil analisis data penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik, Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang sudah baik, Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik, Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik. (2) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (3) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (5) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. (6) Koefisien jalur variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dan besar total pengaruhnya (langsung) sebesar 0,180 atau 18%. (7) Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (8) Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

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

Article Info

Received date: 10 June 2024

Revised date: 18 June 2024

Accepted date: 27 June 2024

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini sudah semakin maju, namun belum diiringi dengan tingkat pendidikan yang mumpuni. Di Kabupaten Karawang tingkat pendidikan rata-rata masyarakat mengenyam pendidikan setingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ekonomi. Dalam Survei angkatan Kerja Nasional tahun 2018 Pendidikan yang ditamatkan masyarakat Kabupaten Karawang dengan kategori tidak/belum Tamat Sekolah Dasar (SD) masih berada dalam presentase tertinggi sebanyak 455.870 orang, sedangkan angka terkecil berada pada tingkat Pendidikan Diploma III/S1/S2 sebanyak 77.177 orang. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 31 ayat (1) bahwa “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan, dalam Pasal 27 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya memberikan bantuan biaya pendidikan atau beasiswa kepada peserta didik yang orangtua atau walinya kurang mampu membiayai pendidikannya.

Sedangkan Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dapat memberikan bantuan biaya pendidikan atau beasiswa kepada peserta didik yang berprestasi. Dengan demikian, pemerintah berkewajiban membantu masyarakat dalam menempuh pendidikan, karena pendidikan menjadi salah satu faktor penting meningkatkan

kesejahteraan masyarakat serta merupakan indikator dalam Indeks Pembangunan Manusia dan langkah utama dalam mencapai tujuan Negara Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Indeks Pendidikan ditentukan oleh 2 (dua) variabel yaitu Angka Melek Huruf dan Rata-Rata Lama Sekolah. Pada tahun 2018 jumlah penduduk Kabupaten Karawang mencapai 2.336.009 jiwa. Banyaknya jumlah penduduk di Kabupaten Karawang, belum sebanding dengan tingkat pendidikan yang dicapai oleh masyarakat. Dilihat dari angka putus sekolah di Kabupaten Karawang yang masih tinggi.

Tabel 1 Kinerja Pegawai tahun 2016

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Jumlah kerja	85 %	70 %	Jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan dengan baik
Kualitas kerja	80 %	60 %	Bobot pekerjaan yang sesuai dengan rencana kerja
Pengetahuan kerja	95 %	72 %	Jumlah pegawai yang bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki
Kreativitas	85 %	76 %	Rata-rata jumlah ide/gagasan perorang perbulan
Kerjasama	95 %	75 %	Jumlah orang yang bisa bekerjasama dengan baik
Loyalitas	85 %	77 %	Rata-rata kehadiran pegawai
Inisiatif	80 %	70 %	Jumlah penyelesaian tugas baru dengan baik
Kualitas pribadi	80 %	72 %	Bobot pekerjaan yang sesuai profesi kerja

Sumber : Subag Kepegawaian 2017

Berdasarkan pada penilaian kinerja pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketercapaian target masih belum terealisasi dengan baik. Tinggi rendahnya kinerja pegawai bergantung kepada beberapa aspek, berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, dapat diambil kesimpulan bahwa belum optimalnya kinerja diduga tingkat pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan secara efektif. Sehingga ketercapaian target kerja belum bisa terlaksana maksimal. Hal ini dikarenakan dengan banyaknya kegiatan sekolah yang dilakukan dengan personil yang minim akan berdampak pada ketercapaian target pekerjaan

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai, diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dikutip . Berikut ini adalah hasil prasurvey kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 2. Prasurvey Kepuasan Kerja Pegawai

No	Dimensi	Frekuensi				Rata Rata		Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Beban Kerja Tingkat beban kerja yang Diterima pegawai	2	5	8	4	1	3,150	Cukup Baik
2	Pengawasan Tingkat pelaksanaan pengawasan kerja	3	5	3	1	8	2,700	Cukup Baik
3	Kesempatan Untuk Maju Tingkat peluang untuk	1	3	12	3	1	3,000	Cukup Baik

No	Dimensi	Frekuensi				Rata Rata		Kategori
		5	4	3	2	1		

	Meningkatkan karir							
4	Insentif Tingkat pemberian insentif	4	3	5	3	5	2,900	Cukup Baik
5	Lingkungan Sosial	1	4	11	4	0	3,100	Cukup Baik

Sumber: Hasil Prasurvey 2017

Berdasarkan data hasil prasurvey tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang secara keseluruhan masih belum optimal, aspek terlemah menurut persepsi dari responden menunjukkan tingkat pengawasan dari pimpinan masih lemah, hal tersebut berarti bahwa peran dari pimpinan dalam memberikan pengawasan ataupun berpartisipasi dengan para bawahan dinilai masih kurang, sedangkan aspek terlemah kedua adalah mengenai insentif yang diberikan berdasarkan hasil pra survey dinyatakan rendah.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Baik kompensasi finansial maupun non finansial. Dalam menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, perlu dipertimbangkan banyak hal. Milkovich (2002:13) menciptakan suatu model yang menggambarkan faktor-faktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam hal kompensasi bagi pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2011:2), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kemudian Indra Bastian yang dikutip oleh Irham Fahmi (2011:2), Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Irham Fahmi (2013:226) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mahsum dalam buku Masana Sembiring (2012:81) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Menurut Riani (2011:97) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010:2) dalam tesis Doedy Hidayat S (2011:28), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Veithzal Rivai (2010:16) menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan definisi kinerja menurut Tjutju Yunarsi dan Suwanto (2008:161) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan prestasi yang nyata ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Newstrom dalam Khikmawati (2015:32) bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Sementara itu, menurut Haprock dalam Parimita (2013:261) mengatakan “*job satisfaction as any combination of psychological and environmental circumstances that cause a person truthfully to say, I am satisfied with my job*”.

Khaerul umam (2010:192) menyatakan bahwa: 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. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono 2012:2). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012:35), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2012:3) bahwa metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk penelitian populasi atau sampel tertentu, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran secara sistematis mengenai Kompensasi dan motivasi kerja, kepuasan kerja sebagai variable intervening serta kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2012:117). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai pada dinas pendidikan kabupaten karawang, yang terdiri dari 70 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:149) Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang dilakukan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh. Semua anggota populasi dijadikan sampel untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang relative kecil. Dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 70 orang. Maka sampel yang digunakan sama yaitu 70 orang. (Sugiono, 2012:152).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	42	60%
2	Perempuan	28	40%
	Jumlah	70	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Gaji	0,488	0,3	Valid
2	Bonus	0,757	0,3	Valid
3	Tunjangan Transport	0,545	0,3	Valid
4	Tunjangan pengobatan	0,431	0,3	Valid
5	Tunjangan Perumahan	0,517	0,3	Valid
6	Tunjangan Hari Tua	0,612	0,3	Valid

7	Time of Benefit	0,745	0,3	Valid
8	Beasiswa Pendidikan	0,704	0,3	Valid
9	Tunjangan Hari raya	0,566	0,3	Valid
10	Pakaian Dinas	0,608	0,3	Valid
11	Family Gathering	0,504	0,3	Valid
12	Fasilitas Kantor	0,760	0,3	Valid
13	Kafetaria	0,738	0,3	Valid
14	Koperasi Pegawai	0,568	0,3	Valid

Tabel 7. Hasil Validitas Variabel Motivasi

Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Kompensasi yang memadai	0,653	0,3	Valid
Dihormati orang lain	0,692	0,3	Valid
Penghargaan terhadap prestasi	0,594	0,3	Valid
Kondisi kerja	0,671	0,3	Valid
Hubungan kerja	0,615	0,3	Valid
Pimpinan yang adil	0,583	0,3	Valid
Partisipasi kelompok	0,746	0,3	Valid
Hak otonomi	0,779	0,3	Valid
Jabatan	0,369	0,3	Valid
Umpan balik	0,613	0,3	Valid
Variasi pekerjaan	0,676	0,3	Valid

Pembahasan

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Berdasarkan gambar menunjukan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Kepemimpinan 0,354 lebih tinggi dari variabel Motivasi Kerja 0,339 dan Variable Kompensasi 0,291, artinya Kepemimpinan (X_1) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,662 X_1 + 0,324 + \varepsilon_1$$

Dan

$$Z = 0,447 X_1 + 0,252 X_2 + 0,424 X_3 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi X_2 = Motivasi

Y = Kepuasan Kerja Z = Kinerja

ε_1 = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y ε_2 = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Z

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$: Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Kriteria uji: tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 70 - 2 = 68$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,664$. Berdasarkan tabel 4.65 di atas, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 7,099$ dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0,000	0,05	7,099	1,664	H_0 ditolak

Tabel 9. Pengaruh Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,001	0,05	3,478	1,664	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,007) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,478) > t_{tabel} (1,664), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Z)

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{ZX_1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

$H_1 : \rho_{ZX_1} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kriteria uji : tolak H_0 jika Sig. < α atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 70 - 2 = 68$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,664$. Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 2,023$ dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 secara parsial terhadap Z diperlihatkan pada tabel 4.78 sebagai berikut

Tabel 10. Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Z)

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{ZX_1}	0,000	0,05	2,023	1,664	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (2,023) > t_{tabel} (1,664), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Z)

Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{ZX_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja $H_1 : \rho_{ZX_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap Kinerja Kriteria Uji: Tolak H_0 jika Sig. < α atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 70 - 2 = 98$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,664$. Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 2,593$ dan sig. 0,000. Pengaruh X_2 secara parsial terhadap Z.

Pengaruh Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Z)

Structural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{ZX_2}	0,000	0,05	2,593	1,664	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (2,593) > t_{tabel} (1,664), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai H_1 : Kepuasan Kerja

$H_1: \rho_{ZY} \neq 0$

berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 70 - 2 = 68$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,664$. Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 1,890$ dan sig. 0,000. Pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel 4.84 sebagai berikut :

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara Simultan (keseluruhan) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{YX_1X_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_1 : \rho_{YX_1X_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika sig. < α atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 70 - 2 = 98$ diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3,09$. Sedangkan f_{hitung} dapat dilihat dari tabel 4.85 dibawah ini

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai Pengaruh kompensasi dan motivasi Terhadap Kepuasan kerja dan implikasinya nya pada kinerja pegawai Pada Pegawai Di lingkungan dinas pendidikan karawang adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kompensasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata sebesar 254,64. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang menyatakan setuju terhadap kompensasi yang diperoleh pegawainya di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang, tetapi masih terdapat indikator terendah Tunjangan pengobatan dan Pakaian Dinas . Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel Motivasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata sebesar 250,35. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang menyatakan setuju terhadap Motivasi yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang namun masih ada indikator yang terendah yaitu Dihormati orang lain, Kondisi kerja dan Perilaku yang baik. Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kepuasan kerja yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata 256,64. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang tetapi masih ada indikator terendah yaitu Peluang promosi. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kinerja pegawai yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata 248,35. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang sudah baik, namun masih ada indikator terendah yaitu keahlian .
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Koefisien jalur variabel Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0,662 dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,645 atau 64,5%. Kompensasi lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel Motivasi. Hal ini disebabkan karena responden mempunyai pandangan Kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja jika Kompensasi di nilai tidak bagus oleh para pegawai, maka pegawai tidak akan melakukan merasa puas.
3. Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur variabel Motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,324. dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,311 atau 31,1%.
4. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur variabel Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja adalah sebesar 0,447 dan

- besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,307 atau 30,7%
5. Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur variabel Motivasi secara parsial terhadap Kinerja adalah sebesar 0,252. dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,172 atau 17,2%.
 6. Koefisien jalur variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dan besar total pengaruhnya (langsung) sebesar 0,180 atau 18%.
 7. Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

REFERENSI

- Ambar teguh sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi public*. Bandung: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buku Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Mahasiswa S2 Manajemen. 2015. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Satu, Bandung: Alfabeta, Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 3, No. 5, Universitas Udayana, Bali (Diakses tanggal 5 Mei 2017, 01:16)
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2011 *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Gajah Mada University Press
- Masydzulhak, Hapzi Ali dan Leni Dewi Anggraeni. 2016. *The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center*. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* Volume 4 ~ Issue 10(2016) pp: 01-10 ISSN(Online) 2347-3002 Mercubuana University.
- Murty, Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *Jurnal Volume 2, No. 2*. ISSN 2086-3802 STIE Perbanas Surabaya (Diakses 10 Mei 2017. 01.03)
- Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 2, Universitas Terbuka. (Diakses Tanggal 5 Mei 2017, 12:59)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Runik Puji Rahayu. 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Madura Pamekasan*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Jember (Diakses Tanggal 1 Mei 2017, 00.18)
- Sembiring, Masana. 2012. *Budayadan Kinerja Organisasi*. Focus media: Bandung Siswanto, HB. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesatu. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Soelaiman Sukmalana. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wijaya, Tanto dan Fransiska andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal* Vol. 3 No. 2. Universitas Kristen Petra

- Surabaya. (Diakses Tanggal 12 Mei 2017. 00.02)
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wayne, Pace, Don F Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zaenal Mustafa Elqadri, Priyono, Rahayu Puji Suci & Teddy Chandra. 2015. *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. International Education Studies; Vol. 8, No. 10; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Faculty of Economics, University of Islam Indonesia Yogyakarta. (Diakses Tanggal 13 Mei 2017. 00.02)