

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LOMBOK BARAT**

**Rosyia Wardani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

## **Abstract**

*The purpose of this study were (1) To determine the significance of the effect of financial compensation to the Employee work motivation. (2) To determine the significance of the effect of non-financial compensation for work motivation. (3) To determine the significance of financial compensation effect on job satisfaction. (4) To determine the significance of non-financial compensation effect on job satisfaction. (5) To determine the significance of the effect of work motivation on job satisfaction. This type of research used in this research is associative or causal (causal). Data collection method used in this research is census method on 128 Employee Dikpora East Lombok. Data collection tool using a questionnaire and analyzed using path analysis (path Analysis) with the help of the program Amos 21 for windows. The results showed (1) Compensation Financial has a positive and significant effect on work motivation. (2) Compensation Nonfinancial has a positive and significant effect on work motivation. (3) Financial compensation has a positive but not significant effect on job satisfaction. Financial compensation has a significant impact on job satisfaction when through work motivation (4) Compensation Nonfinancial have a positive but not significant effect on job satisfaction. Compensation Nonfinancial have a significant impact on job satisfaction through work motivation. (5) Work motivation has a positive and significant impact on job satisfaction.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Compensation Nonfinancial, work motivation, job satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting, dimana sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi sehingga dalam setiap kegiatan organisasi dihadapkan pada masalah sumber daya manusia dengan berbagai latar belakang yang berakibat pada keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia tersebut perlu dikelola agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi.

Ada beberapa variabel yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu sistem kompensasi yang menarik, motivasi kerja yang baik dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins (2008:99) istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dan sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan - perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan - perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Disamping itu Gibson (1996:150) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Salah satu bentuk apresiasi terhadap pegawai yang dapat meningkatkan motivasi terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari karakteristik pembayaran yaitu suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran. Pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008:4).

Kompensasi menurut Handoko (2012:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Sedangkan Kompensasi menurut Mondy (2008:4) adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai berkaitan dengan pemahaman teori keadilan (*equity theory*) kompensasi finansial menurut Mondy (2008:5) yang menyatakan bahwa seseorang menilai kepuasan kerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang sebanding, yang ia pilih serta dalam kenyataannya bisa menyerupai atau tidak menyerupai mereka. Mondy (2008:6) mendefinisikan keadilan finansial (*financial equity*) sebagai sebuah persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi karyawan.

Organisasi harus menarik, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang kompeten serta tetap mengupayakan keadilan finansial. disamping itu dalam pencapaian tujuan organisasi memerlukan suatu pendorong atau motivasi untuk sumber daya manusianya. Robbins (2006:2 14) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Gibson (1996 : 185) juga mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dengan adanya motivasi, maka orang dapat bekerja dengan lebih semangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang diusahakan untuk dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan itu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya bekerja. Motivasi bekerja individu termasuk pegawai tidak hanya dalam bentuk materi saja seperti gaji atau upah, tetapi juga berbentuk non materi seperti penghargaan, pujian spontan dan kebanggaan kawan - kawan terhadap dirinya (Kartono, 1991:157). Motivasi setiap individu dalam bekerja sangat mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik setiap individu.

Pada saat ini sebgai organisasi publik kita diberbagai sektor misalnya pemerintah, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya telah berada dalam kondisi *organizational slack* yang ditandai dengan menurunnya motivasi kerja para pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA) Kabupaten LOMBOK BARAT yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten LOMBOK BARAT Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten LOMBOK BARAT, merupakan bagian sentral dimasyarakat karena merupakan organisasi yang menjalankan dan mengendalikan kebijakan program Pendidikan di Kabupaten LOMBOK BARAT.

Dalam usaha pencapaian sasaran realisasi kegiatan setiap pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT mengalami permasalahan umum yang berhubungan dengan penyesuaian kerja antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dan suatu lingkungan kerja. Di lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, honorarium, tunjangan, promosi, hubungan sosial dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan pegawai. Pegawai berharap untuk dievaluasi oleh pimpinan sebagai pekerja yang memuaskan ketika kemampuan dan keahlian pegawai memenuhi persyaratan kerja. Pegawai Dinas DIKPORA yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai tugas dan fungsi. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri, tingkat pergantian/mutasi, pemecatan dan penurunan jabatan dapat terjadi.

Berdasarkan Theory of Work Adjustment yang dikembangkan oleh Weiss, et al (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dan hubungan antara sistem pendorong dan lingkungan kerja dengan kebutuhan individu. Salah satu bentuk hubungan antara sistem pendorong dan Lingkungan kerja dengan kebutuhan pegawai dapat dilihat melalui prestasi yang dicapai pegawai selama bekerja.

Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT didukung oleh keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 128 orang tersebar pada beberapa bidang dengan rincian sebagai berikut ; Bidang sekretariat 31 orang; Bidang Dikdas 11 orang; Bidang Dikmen 6 orang; Bidang PMPTK 9 orang; Bidang PORA 10 orang ; Bidang PLS 9 orang; Pengawas SMP 25 orang; dan pengawas SMA/SMK 27 orang. Semua stake holder tersebar di 20 kecamatan dan 154 Desa di Kabupaten LOMBOK BARAT. Melihat angka jumlah pegawai tersebut, maka dapat dipastikan

bahwa jumlah pegawai pada Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT sangatlah kurang dibandingkan dengan obyek yang dilayani.

Pemberian kompensasi finansial langsung berupa tunjangan tambahan penghasilan ( TKD ) terjadi kesenjangan dimana untuk Pegawai negeri Golongan IV untuk eselon II menerima Rp. 2.500.000, Golongan IV untuk Kepala Bidang sebesar Rp.1.000.000,- Golongan III dengan jabatan Kasi sebesar Rp. 500.00,- dan staf sebesar Rp. 200.000,- . Semua karyawan yang melakukan pekerjaan menganggap uang adalah satu - satunya tujuan mereka bekerja, sehingga setiap organisasi yang berani melakukan rekrutmen karyawan harus menyiapkan kompensasi bagi karyawannya demi menunjang aktifitas karyawan dan membangkitkan gairah motivasi kerja karyawan.

Pada Dinas Dikpora Kabupaten LOMBOK BARAT terdapat juga banyak Pegawai yang kurang tertib karena kurang kontrol dan adanya kesenjangan pada pegawai atas pemberian tugas pada kegiatan – kegiatan yang didalamnya ada honor dan tambahan penghasilan. Pegawai yang ada pada Bidang yang memiliki kegiatan yang sifatnya proyek akan kelihatan sangat puas dan selalu bersemangat dalam bekerja karena ada tambahan penghasilan yang akan di peroleh di luar pembayaran gaji, sedangkan pegawai yang berada pada bagian yang memiliki kegiatan sedikit dan anggarannya minim, terlihat jelas rasa malas. Berdasarkan wawancara langsung dengan Kasubag Kepegawaian Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT dijelaskan bahwa dari rekapitulasi daftar hadir tercatat 30 % pegawai yang sering tidak masuk kantor tanpa keterangan, 30 % masu tapi masa bodoh dengan pekerjaan, 10 % tidak hadir karena izin.

Selain permasalahan tersebut di atas ditemukan juga beberapa pegawai yang memiliki motivasi perilaku kerja indisipliner seperti tidak paham apel pagi, tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, selalu terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, menunda penyelesaian tugas dan masih ditemukan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diperlukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga ( DIKPORA ) Kabupaten LOMBOK BARAT.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kajian Empiris**

Weiss, et. Al. dalam Dawis dan Lofquist (1984:41) menjelaskan hipotesis pokok dari Theory Of Work Adjustment bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja memberikan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain - lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja - pekerja yang memuaskan. Oleh karna itu kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah (gaji) dilihat sebagai adil yang

didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan setandar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh setyono (2011) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Mondy (2008:4) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Weiss, et. al. dalam Dawis dan Lofquist (1984:41) menjelaskan hipotesis pokok dari Theory Of Work Adjusment bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu . Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti kondisi kerja, rekan kerja, kreativitas, supervisi, prestasi, keamanan, pengakuan atas pekerjaan dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja - pekerja yang memuaskan.

Gilmer dalam As'ad (2003:114) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kondisi kerja, dan komunikasi. Oleh kama itu kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi dalam usaha memenuhi kebutuhan pegawai dan memberi motivasi untuk membina gairah dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pentingnya kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai dikemukakan oleh Mangkunegara (2008 : 84) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja”.

Gibson (1996 : 194) menjelaskan dalam teori motivasi ERG bahwa salah satu faktor refleksi kebutuhan dasar (existence needs) yaitu kebutuhan - kebutuhan yang terpuaskan oleh faktor - faktor seperti makan, minum, udara, air, pakaian, gaji, keamanan, kondisi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono et al. (2011), Trisantana (2008) dan Tanjung (2005) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kartono (1991 : 157) menyatakan bahwa motivasi bekerja individu termasuk pegawai tidak hanya dalam bentuk kompensasi finansial/materi saja seperti gaji atau upah, tetapi juga berbentuk kompensasi nonfinansial/non-materi seperti penghargaan, pujian spontan dan kebanggaan kawan - kawan terhadap dirinya.

Sitohang (2007 : 220) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut : “Arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan”.

Menurut Gouzaly (2000:257) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal (karakteristik organisasi) seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.

Sedangkan Hellerigel dan Slocum dalam Sujak (1990:249) mengklasifikasikan motivasi dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Iskandar et al. (2008) dan Sahari (2009) menunjukkan hasil kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Sunyoto (2012:17) menjelaskan bahwa salah satu tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan moral dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Suatu penelitian meta analisis yang dilakukan oleh A J Kinicki, dkk (2000) meliputi sembilan hasil analisis yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkolerasi

secara signifikan dengan motivasi, para manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manajer secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Gibson (1996:194) dalam teori motivasi ERG yang dikembangkan dan di uji oleh Edelfer mengkatagorikan kebutuhan misalnya eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Weiss et. al. dalam Dawis dan Lofquist (1984:41) menjelaskan hipotesis pokok dari Theory Of Work Adjustment bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong ( motivasi) dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja.

### **Landasan Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2012:193),kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Lock (2002) dalam Sopiah (2008:170),kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Robbins (2008:99) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hasibuan (2012:202) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

Dari beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih merupakan emosi atau perasaan positif (menyenangkan) dan negatif (tidak menyenangkan) yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman individu tentang pekerjaan berikut aspek-aspek yang terdapat didalamnya.

Menurut Sinith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Sopiah (2008:175), ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan pekerjaan (2) kepuasan gaji (3) kepuasan pengawasan (4) kepuasan moral kerja (5) kepuasan rekan kerja. Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) dalam Handaru, W.A.,(2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Davis dan Newstrom (1985), dalam Yuyuk Liana (2012) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi di dunia kerja/industri, yaitu: (1) Usia (2) Tingkat pekerjaan (3) Ukuran organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut : (1) Balas jasa yang adil dan layak (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (3) Berat ringannya pekerjaan (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (6) Sikap pimpinan dalam kepeimpinannya (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kreitner dan Kinicki (dalam Hasibuan, 2001), menyatakan ada lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya, yaitu : (1) Pemenuhan kebutuhan (2) Ketidacocokan (3) Pencapaian nilai (4) Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu (5) Persamaan (6) Komponen watak / genetik.

### **Kompensasi**

Handoko (2012:155) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mondy ( 2008: 4) mendefinisikan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Ambar Sulistyani dan Rosidah (2003: 206), mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas jasa mereka". Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Ditambahkan menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah (2003:206), bila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Wayne (Mangkuprawira, 2002) menjelaskan Kompensasi meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Mondy (2008 : 4) mengelompokkan kompensasi menjadi komponen - komponen program kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial Langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
2. Kompensasi Finansial tidak Langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, sebagai contoh ; tunjangan wajib ( jaininan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan), tunjangan tidak wajib (perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, bayaran premium, layanan karyawan, bayaran untuk waktu tidak bekerja, dll) dan program manfaat.
3. Kompensasi Nonfinansial adalah kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dari tempat seseorang itu bekerja. Sebagai contoh : Pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, umpan balik, promosi), lingkungan kerja (kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas dari kondisi kerja) dan fleksibilitas tempat kerja (waktu yang fleksibel, minggu kerja dipadatkan, pembagian jabatan, kerja paruh waktu, lebih banyak kerja lebih sedikit jam).

Hasibuan ( 2008 : 120 ) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan / organisasi, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang – undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi intemal dan eksternal.

Sunyoto ( 2012) menjelaskan bahwa kompensasi baik yang berbentuk finansial maupun non finansial merupakan motivasi yang harus diberikan kepada para karyawan atas jasa - jasanya terhadap organisasi.

Diharapkan pemberian kompensasi mampu memberikan dorongan / motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perspektif sistem pada motivasi mengenal tiga variabel yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja, yaitu:

1. Karakteristik perorangan yakni karakteristik yang mencakup minat, sikap dan kebutuhan dari seseorang.
2. Karakteristik pekerjaan yakni, karakteristik yang merupaka atribut - atribut yang melekat didalam tugas.
3. Karakteristik situasi pekerjaan yakni karakteristik yang meliputi kompensasi organisasi dan kebijaksanaan organisasi serta sikap dan tindakan dari rekan kerja dan atasan.

Karakteristik dari situasi pekerjaan, khususnya tindakan pada manajer mempunyai dampak yang kuat terhadap motivasi. Penerapan yang tepat dari sistem-sistem modifikasi perilaku yang didasarkan pada teori belajar telah diketahui efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sunarto dalam Sunyoto (2012:31) menjelaskan Indikator-indikator dalam kompensasi adalah: 1) Gaji/Upah; 2) Bonus; 3) Tunjangan-tunjangan; 4) Pekerjaan; 5) Lingkungan Kerja

### **Motivasi**

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam Yuningsih (2011) mendeifinisikan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Nawawi (2005) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar keperibadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Mangkuprawira (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga kama adanya stimulus dari luar,

seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan. (*drifing force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Dari beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan kedalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Winslow Taylor yang menyatakan bahwa motivasi para pegawai itu hanya untuk dapat memenuhi keperluan dan kepuasan biologis saja. Sedangkan keperluan biologis itu sendiri adalah keperluan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Teori ini dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis baik yang berupa materi maupun non materi. Gibson (1996 : 189) menjelaskan bahwa teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow ini menyatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisikologis, seperti makanan, minuman, seksual, tempat tinggal dan sembuh dari sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan : Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang : kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, intraksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (*esteem*) : kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Gouzaly (2000 : 257) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu :

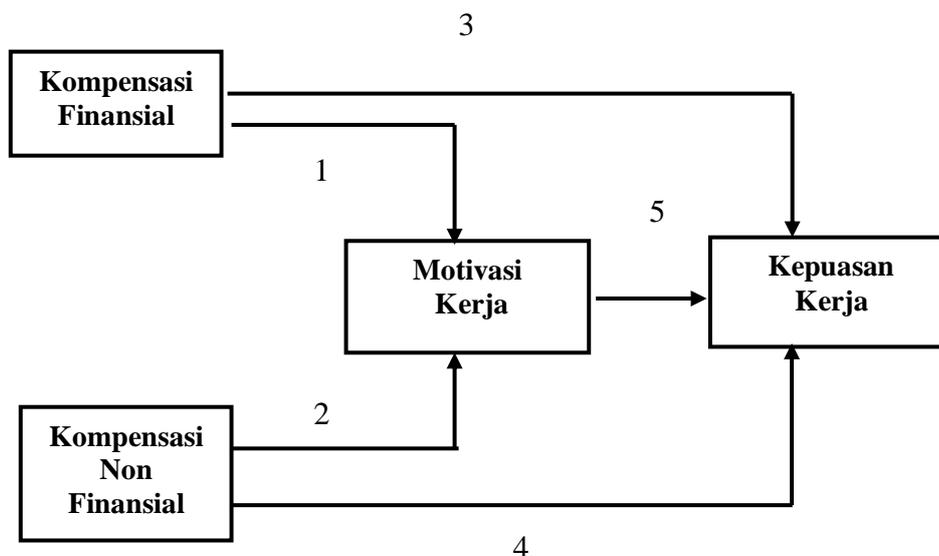
1. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.
2. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis baik yang berupa materi maupun non materi. Gibson (1996 : 189) menjelaskan bahwa teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow ini menyatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan terdiri dari :

1. Fisilogis
2. Fisikologis
3. Keamanan dan kesehatan
4. Sosial
5. Penghargaan
6. Aktualisasi diri.

**Kerangka Konseptual**

Dari uraian latar belakang dan landasan teori diatas, dapat dirumuskan kerangka konsep penelitian yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT, secara ringkas digambarkan melalui gambar Skema Kerangka Konseptual berikut ini :



**Gambar 1 Kerangka konseptual penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada masalah dan kajian teori - teori serta penelitian pendahulu yang telah dikemukakan pada bab - bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.
2. Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.
3. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.
4. Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif atau sebab akibat (kausal). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Pegawai Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT Propinsi Nusa Tenggara Barat. Jumlah anggota populasi sebanyak 128 orang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Adapun

metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah pegawai yaitu populasi sebanyak 128 orang untuk dijadikan responden.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2008:199) kuisisioner merupakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT berjumlah 128 orang untuk dijawab.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan dan memahami variabel yang di analisis, maka definisi operasional tiap - tiap indikator penelitian diatas secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1) Variabel Independen (Variabel Bebas)**

##### **a) Kompensasi Finansial (X1)**

Kompensasi finansial yaitu persepsi responden terhadap balas jasa dan penghargaan yang diterima dalam bentuk gaji, Tunjangan, honor dan penghargaan baik berbentuk uang maupun barang langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti, kontribusi, balas jasa atas kerja pegawai sehingga mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik di Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT. Indikator variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif.

##### **b) Kompensasi Non Finansial (X2)**

Kompensasi nonfinansial yaitu persepsi responden terhadap penghargaan yang diberikan atau di terima yang berasal dari pekerjaan sehingga mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran kompensasi nonfinansial seperti penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, program rekreasi, kafeteria, tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, dan kondisi ruang kerja.

#### **2) Variabel Intervening (Motivasi Kerja (Z))**

Motivasi Kerja, yaitu persepsi responden terhadap motif sehingga mau melaksanakan suatu pekerjaan selama bekerja di Dinas DIKPORA Kabupaten LOMBOK BARAT. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran motivasi kerja yang dikembangkan dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis baik yang berupa materi maupun non materi. Gibson (1996 : 189) menjelaskan bahwa teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow ini menyatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu Fisikologis, keamanan dan kesehatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

#### **3) Variabel Dependen (Kepuasan kerja ( Y))**

Kepuasan kerja yaitu perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada hubungan antara kebutuhan individu dengan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT. Indikator yang digunakan adalah :

- 1) saya memiliki dorongan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan fisiologis seperti makan, minum sandang dan papan.

- 2) saya memiliki dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman terhadap gangguan fisik serta emosional.
- 3) saya memiliki dorongan untuk bekerja karena kebutuhan interaksi dengan orang lain dan memperoleh kasih sayang dari orang lain,
- 4) saya memiliki dorongan untuk bekerja agar menjadi bagian di dalam kelompok.
- 5) saya memiliki dorongan untuk bekerja karena Kebutuhan harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian dari orang lain.
- 6) saya memiliki dorongan untuk terus memiliki kemampuan yang berkembang,

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *analisis jalur (Path Analysis)*, adapun langkah - langkahnya menurut Solimun (2002 : 47-55) adalah sebagai berikut:

I. Dalam analisis path model dirancang berdasarkan kerangka konseptual penelitian, rumusnya sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, model matematika, menjadi sebagai berikut:

a)  $Z = \gamma_{1.1} X_1 + \epsilon_1$

b)  $Z = \gamma_{1.2} X_2 + \epsilon_1$

c)  $Y = \gamma_{2.1} X_1 + \epsilon_2$

d)  $Y = \gamma_{2.2} X_2 + \epsilon_2$

e)  $Y = \beta_1 Z + \epsilon_3$

Atau:

a) Motivasi kerja =  $\gamma_{1.1}$  Kompensasi finansial +  $\epsilon_1$

b) Motivasi kerja =  $\gamma_{1.2}$  Kompensasi non finansial +  $\epsilon_1$

c) Kepuasan Kerja =  $\gamma_{2.1}$  Kompensasi finansial +  $\epsilon_2$

d) Kepuasan Kerja =  $\gamma_{2.2}$  Kompensasi non finansial +  $\epsilon_2$

e) Kepuasan Kerja =  $\beta$  Motivasi kerja +  $\epsilon_3$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Sebagian besar Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT yang menjadi responden penelitian adalah Laki-laki. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia antara 31-40 tahun. Kriteria ini menggambarkan bahwa sebagian besar Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT yang menjadi responden penelitian memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT memiliki tingkat pendidikan yang memadai.

### Deskripsi Variabel Penelitian

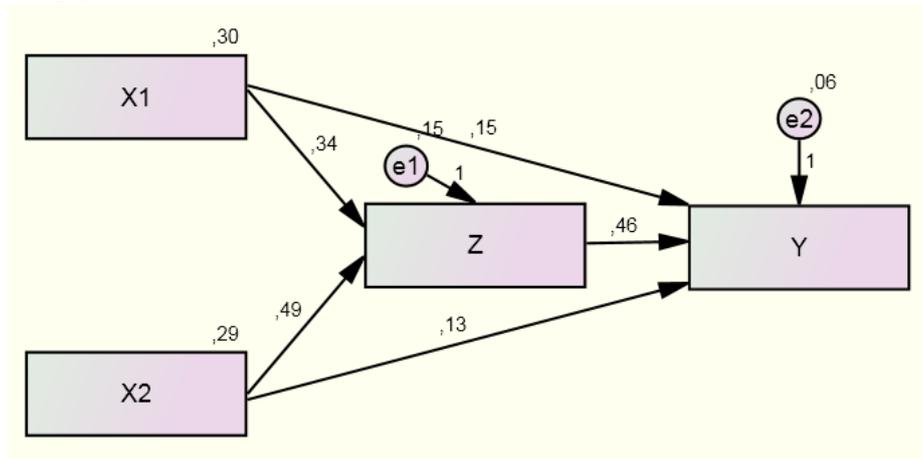
Rata-rata total menunjukkan kategori Kompensasi adalah Layak. balas jasa dan penghargaan yang diterima dalam bentuk gaji, Tunjangan, honor dirasakan layak.

Rata-rata total menunjukkan kategori Kompensasi non finansial adalah Layak, artinya penghargaan yang diberikan atau di terima yang berasal dari pekerjaan dirasakan layak sehingga mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.

Rata-rata total dari motivasi kerja menunjukkan kriteria Tinggi yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Rata-rata total dari Motivasi berada pada kategori sangat puas, sehingga dapat disimpulkan bahwa para Pegawai sangat senang dengan satus pekerjaanya sebagai Pegawai di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Mataram.

**Hasil Pengujian Model**

**1) Hasil Pengujian Model Jalur**



**Gambar 2. Model Aplikatif Pengaruh Antar Variabel**

Dalam merumuskan model dalam penelitian ini digunakan Analisis Jalur (*PATH Analysis*) yang nampakhasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung berikut ini pada gambar 4.4.. Gambar tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,34. Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,49. Kompensasi Finansial juga memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,15. Kelebihan Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,13. Selain itu, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,46.

Lebih detailnya untuk nilai koefisien dari masing-masing jalur dan signifikansi dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel 4.19. Temuan ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,495. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,337. Kompensasi Non Finansial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,134. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerjasebesar 0,147. Selain itu, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,459. Sementara, Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,155. Kompensasi Non Finansial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,227.

**Tabel 1. Koefisien Model Jalur**

No.	Pengaruh/Hubungan Antar Variabel	Beta	P
1.	Motivasi Kerja <-- Kompensasi Non Finansial	0,495	0,000
2.	Motivasi Kerja <-- Kompensasi Finansial	0,337	0,000
3.	Kepuasan Kerja <-- Motivasi Kerja	0,459	0,000
4.	Kepuasan Kerja <-- Kompensasi Non Finansial	0,134	0,006
5.	Kepuasan Kerja <-- Kompensasi Finansial	0,147	0,000
6.	Kepuasan Kerja <-- Kompensasi Non Finansial* Motivasi Kerja	0,227	0,000
7.	Kepuasan Kerja <-- Kompensasi Finansial* Motivasi Kerja	0,155	0,000

Keterangan : Standar Signifikansi pada taraf 5% (0,05)

Sumber :Lampiran 5

Untuk melakukan pengukuran ketepatan model tersebut diatas, maka digunakan beberapa kriteria sebagai berikut (Ghozali dan Fuad, 2008) :

- 1) *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. RMSEA merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic chi square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA < 0,08 mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model. Berdasarkan hasil pengolahan, nilai RMSEA sebesar 0,053 sehingga dapat dikatakan kecendrungan kesalahan yang terjadi di dalam model sangat kecil (Sumber:lampiran 7).
- 2) *Comparative Fit Index (CFI)*. CFI juga merupakan indeks kesesuaian *incremental*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI > 0,90 dengan kriteria sangat baik. Berdasarkan hasil pengolahan, nilai CFI sebesar 0,933 berarti model sangat baik (Sumber:lampiran 7).

Beberapa kriteria yang telah disebutkan di atas menunjukkan hasil yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa model jalur yang dihasilkan adalah sangat **layak/baik**.

### Hasil Pengujian Hipotesis Model Jalur

#### Hasil Pengujian Hipotesis 1

Besarnya pengaruh dari Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,337 pada taraf signifikansi 0,000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja sebesar 33,7%. Taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar toleransi sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja.

#### Hasil Pengujian Hipotesis 2

Besarnya estimasi pengaruh dari Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,495 pada taraf signifikansi 0,000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja sebesar 49,5%. Taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar toleransi sebesar 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja.

#### Hasil Pengujian Hipotesis 3

Besarnya estimasi pengaruh dari Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,147 pada taraf signifikansi 0,000. Artinya bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 14,7%. Taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar toleransi sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja juga dapat berpengaruh signifikan apabila melalui Motivasi Kerja. Temuan ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur dimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,155 pada taraf signifikansi 0,000. Oleh sebab itu, Kepuasan Kerja hanya dapat dibangun dari Kebijakan Kompensasi Finansial dengan terlebih dulu menumbuhkan Motivasi Kerja.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis 4**

Besarnya estimasi pengaruh dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,134 pada taraf signifikansi 0,125. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja sebesar 13,4%. Taraf signifikansi sebesar 0,006 lebih besar dari standar toleransi kesalahan sebesar 0,05 berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja.

Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dapat berpengaruh signifikan melalui Motivasi Kerja. Temuan ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur dimana pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,227 pada taraf signifikansi 0,000. Oleh sebab itu, Kepuasan Kerja hanya dapat dibangun oleh Kompensasi Non Finansial dengan terlebih dulu menciptakan Motivasi Kerja Pegawai.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis 5**

Besarnya estimasi pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,459 pada taraf signifikansi 0,000. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 45,9%. Taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar toleransi sebesar 0,05 yang berarti signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### **Interpretasi**

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, dengan memperhatikan hasil analisis data dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi dalam usaha memenuhi kebutuhan pegawai dan memberi motivasi untuk membina gairah dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pentingnya kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai dikemukakan oleh Mangkunegara (2008 : 84) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja”.

Gibson (1996 : 194) menjelaskan dalam teori motivasi ERG bahwa salah satu faktor refleksi kebutuhan dasar (existence needs) yaitu kebutuhan - kebutuhan yang terpenuhi oleh faktor - faktor seperti makan, minum, udara, air, pakaian, gaji, keamanan, kondisi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono et al. (2011), Trisantana (2008) dan Tanjung (2005) menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja. Temuan ini diperkuat oleh Kartono (1991 : 157) menyatakan bahwa motivasi bekerja individu termasuk pegawai tidak hanya dalam bentuk kompensasi finansial/materi saja seperti gaji atau upah, tetapi juga berbentuk kompensasi nonfinansial/non-materi seperti penghargaan, pujian spontan dan kebanggaan kawan - kawan terhadap dirinya.

Sitohang (2007 : 220) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut : “Arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan”. Menurut Gouzaly (2000:257) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal (karakteristik organisasi) seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.

Sedangkan Hellerigel dan Slocum dalam Sujak (1990:249) mengklasifikasikan motivasi dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Iskandar et al. (2008) dan Sahari (2009) menunjukkan hasil kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan kompensasi finansial yang diterima Pegawai memiliki pengaruh yang positif sudah nyata dapat menimbulkan kepuasan dalam diri Pegawai. Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja juga dapat berpengaruh signifikan apabila melalui Motivasi Kerja. Temuan ini memperlihatkan, Kepuasan Kerja Pegawai hanya dapat dibangun dari Kebijakan Kompensasi Finansial dengan terlebih dulu menumbuhkan Motivasi Kerja mereka.

#### **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini juga memperlihatkan, kompensasi finansial yang dibayarkan oleh Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena dapat menimbulkan rasa senang dan puas dalam diri Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja juga dapat berpengaruh signifikan apabila terlebih dulu menciptakan Motivasi Kerja.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Sunyoto (2012:17) menjelaskan bahwa salah satu tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan moral dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Suatu penelitian meta analisis yang dilakukan oleh A J Kinicki, dkk (2000) meliputi sembilan hasil analisis yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi, para manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manager secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Gibson (1996:194) dalam teori motivasi ERG yang dikembangkan dan di uji oleh Edelfer mengkatagorikan kebutuhan misalnya eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Weiss et. al. dalam Dawis dan Lofquist (1984:41) menjelaskan hipotesis pokok dari Theory Of Work Adjustment bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong (motivasi) dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh prabu (2005) dan Ginting (2011) menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

- 1). Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
- 2). Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.

- 3). Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja apabila melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT
- 4). Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
- 5). Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.

#### **Saran**

- 1). Kompensasi baik yang berupa finansial maupun nonfinansial yang dirasakan layak oleh Pegawai perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan sehingga lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- 2). Motivasi kerja Pegawai yang sudah tinggi juga perlu untuk dipertahankan oleh Pegawai sehingga dorongan para Pegawai untuk bekerja tetap terjaga.
- 3). Rasa senang yang muncul dalam diri Pegawai sangat dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi dan motivasi sehingga kedua hal ini harus tetap dijaga dan dipertahankan oleh manajemen Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten LOMBOK BARAT.
- 4). Penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda dan memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2000), *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bina Akasara.
- Ambar Sulistiyani & Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad, M. (2003), *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Cascio, W, F. (2006), *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profit*, seventh edition, New York: McGraw — Hill Irwin.
- Dawis, RV., & Lofquist, L.H. (1984), *A Psychological Theory Of Work Adjustment*, USA: University of Innesota Press.
- Dessler, D. 1997. *Personel Human Resource Management*. Englewood Cliffs. New Jersey : Printice Hall. Inc.
- Gibson, J.S., Ivancevich S.M., & Donnelly, S.H. (1996), *Organizations Behavior, Structure and Process*, 8 Edition, New York: McGraw Hill.
- Gomes, F. C. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghouzali, I. (2004), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 5.0.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke -15 Yogyakarta : Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, M S.P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT.Buini Aksara.
- Kartono, K. (1991), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angello (2005), *Perilaku Organisasi*, Jakarta Salemba Empat.
- Luthan, F. (2006), *Organizational Behavior*, edisi ke 10 (terjemahan) Yogyakarta: Penerbit.Andi.
- Mas'ud, F. (2004), *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2008), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung Penerbit PT. Refika Aditama.
- Munandar, A. S. (2001), *Psikologi Industri dan organisasi*, Jakarta: UT-Press.

- Mondy, R. W. (2008), Manajemen ,Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2004), MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, P.S. (2008), Perilaku Organisasi, edisi bahasa Indonesia cetakan ke III, Jakarta PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, S. (2008), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan kesatu Bandung CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012), Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian,), Yogyakarta: CAPS.
- Sujak, A., (1990), Kepeimpinan Manajer, Jakarta: Rajawali.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes, and Consequences. London: Sage Publication, Inc.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Ininnesota Satisfaction Questionnaire. Ininneapolis: University of Ininnesota, Industrial Relations Center.
- Wexley, K. N., & Yulk, G, A. (1992), Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, terjemahan Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.