

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS WALIKUKUN
TAHUN 2018**

Tesis



Diajukan oleh

MIA RISKA BARAS WATI

171103435

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS WALIKUKUN
TAHUN 2018**

TESIS



Diajukan oleh

MIA RISKA BARAS WATI

171103435

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS WALIKUKUN
TAHUN 2018**

Diajukan oleh:
MIA RISK A BARAS WATI
171103435

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Pada Tanggal : 28 Maret 2019

Dosen Penguji I

Dr. Wahyu Purwanto, MSIE

Pembimbing I

Dr. Wahyu Widayat, M.Ec

Pembimbing II

Drs. Achmad Tjahjono, MM.Ak

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister
Yogyakarta, 28 Maret 2019

Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

Yogyakarta, Maret 2019

MIA RISK A BARASWATI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSKESMAS
WALIKUKUN TAHUN 2018**

Oleh: Mia Riska Baras Wati
NIM. 171103435

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis: (1) pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun, (2) pengaruh motivasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun (3) pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun dan (4) pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai UPT Puskesmas Walikukun sebanyak 84 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,166 dan nilai signifikansi 0,047 (2) motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,225 dan nilai signifikansi 0,012 (3) kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi β sebesar 0,608 dan nilai signifikansi 0,000 (4) kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai sebanyak 73%

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND JOB
SATISFACTION TO EMPLOYEES PERFORMANCE IN UPT
PUSKEMAS WALIKUKUN YEAR 2018**

Mia Riska Baras Wati
NIM. 171103435

ABSTRACT

This research is aimed to analyze: (1) the influence of compensation to employees performance in the UPT Puskesmas Walikukun, (2) the influence of motivation to employees performance in the UPT Puskesmas Walikukun (3) the influence of job satisfaction to employee performance in the UPT Puskesmas Walikukun and (4) the influence of compensation, motivation and job satisfaction to employees performance in the UPT Puskesmas Walikukun.

This research is associative research causal using quantitative approach. Subject of this research are UPT Puskesmas Walikukun employees as much as 84 employees. Data collection using questionnaires and interviews, while data analysis is performed using multiple linear regression analysis through SPSS program.

Research results on the significance level 5% pointed out that: (1) compensation has positive effect and significant to employees performance, it is shown from results of the regression β value 0.166 and the significance value 0.047 (2) motivation has positive effect to employee performance, it is shown from results of the regression β value 0.225 and the significance values 0.012 (3) job satisfaction has positive effect to employee performance, shown from results of the regression β value 0.608 and the significance value 0.000 (4) compensation, motivation and job satisfaction has positive effect and significant to employees performance by as much as 73%.

Key word: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga telah dapat diselesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyesuaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada:

1. Dr. Wahyu Widayat, M.Ec selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
2. Drs. Achmad Tjahjono, MM.Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muhammad Subhan selaku Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. dr. Hermin Ambarsari selaku Kepala UPT Puskesmas Walikukun.
6. Suami dan anak tercinta, Andy Inaryono dan Muhammad Kenzie Hanandyka sebagai penyemangat terbesar dan pemberi inspirasi dalam mengerjakan tesis.
7. Kedua orangtua yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam mengerjakan tesis selama ini.
8. Rekan kerja di UPT Puskesmas Walikukun yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan bermanfaat dalam penulisan yang akan datang. Diharapkan tesis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, Maret 2019

Mia Riska Baras Wati

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Penelitian yang Relevan	15
C. Kerangka Pemikiran Penelitian	18
D. Hipotesis	18
BAB III. METODA PENELITIAN	19
A. Rancangan Penelitian	19
B. Definisi Operasional	19
C. Populasi dan Sampel	21
D. Instrumen Penelitian	22
E. Pengumpulan Data	25
F. Metoda Analisis Data	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskripsi Data	31
B. Pembahasan	48

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	60
A. Simpulan	60
B. Keterbatasan	61
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Bobot kriteria jawaban skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Kompensasi	34
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Motivasi	35
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Kinerja	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	45
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)	46
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	66
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Kuesioner	70
Lampiran 4 Karakteristik Responden	73
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	78
Lampiran 6 Tabel R	80
Lampiran 7 Rangkuman Hasil Uji Validitas	81
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	82
Lampiran 9 Uji Normalitas	83
Lampiran 10 Uji Multikolinieritas	85
Lampiran 11 Uji Heterokedastisitas	89
Lampiran 12 Regresi Berganda.....	91
Lampiran 13 Nilai T tabel	93
Lampiran 14 Nilai F tabel	94

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa.

Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien. Seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomer 44 tahun 2014 yaitu Puskesmas sebagai tulang punggung penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah kerjanya berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Puskesmas berfungsi sebagai:

1. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan.
2. Pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat
3. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama

Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kinerja menurut Mangkunegara (2005) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini berarti kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan rencana suatu organisasi. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Kinerja sering disebut sebagai hasil kerja yang dihasilkan sumber daya manusia.

Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja (Armstrong dan Baron, 1998). Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan nomor 19 Tahun 2014 tentang penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional untuk Jasa Pelayanan dan Dukungan Biaya Operasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah, Tenaga Kesehatan (baik PNS, kontrak, tidak tetap) berhak mendapatkan pembagian jasa pelayanan berdasarkan jenis ketenagaan/ jabatan dan kehadiran. Pemberian jasa pelayanan ini sebagai wujud dari kompensasi serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Sesuai dengan pengertian Husein Umar (2007:16), tentang kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Motivasi pegawai juga dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan terhadap bawahan sehingga para pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut (Supardi dan Anwar, 2004) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Robbins (2003) menjelaskan lebih lanjut bahwa para manajer seharusnya peduli terhadap pentingnya kepuasan kerja dalam organisasi karena beberapa alasan, ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering mangkir (absen), dan kemungkinan keluar dari pekerjaan, pegawai yang puas dalam bekerja mempunyai kesehatan mental yang lebih baik.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Walikukun merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Kinerja Pegawai di semua UPT Kabupaten dituntut untuk selalu optimal sehingga pelaksanaan otonomi daerah yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat setempat dapat berjalan baik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. UPT Puskesmas Walikukun di tahun 2018 terdapat lebih

dari 10 buah keluhan dari masyarakat yang dimasukkan ke dalam kotak keluhan yang disediakan di UPT Puskesmas. Keluhan terbanyak mengenai pelayanan di bagian pendaftaran pasien. Adanya keluhan-keluhan dari masyarakat ini menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai UPT Puskesmas Walikukun masih belum optimal.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Walikukun belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Beberapa pertanyaan yang harus dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Melakukan analisis pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun.
2. Melakukan analisis pengaruh motivasi pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun.
3. Melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun.
4. Melakukan analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai di UPT Puskesmas Walikukun.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Cash and Fischer (1987) dalam Adhi Putra (2006) mengemukakan kinerja disebut dengan *performance* juga disebut *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah human output yang dapat diukur dari *productivity*, *absence*, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction* (Robbins, 2003: 27). Menurut Minner (1988) dalam Medi Prakoso (2016), kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap harapan dari individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka setiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkannya.

Dalam lingkungan kerja sebuah organisasi, Simamora (1997) mendefinisikan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh para karyawan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih jauh dalam lingkup kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2001)

menterjemahkan performance menjadi kinerja, yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja.

Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (A Dale, 1992).

Menurut Swasto (1996) salah satu indikator kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, indikator dalam kinerja yaitu motivasi dan kemampuan. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Untuk mengukur kinerja ditetapkan "*performance x motivation*". Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Pengukuran kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari kondisi kepuasan kerja para pegawai, karena pegawai merupakan salah satu aset organisasi. Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam organisasi dan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rendahnya

kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kinerja suatu organisasi (Setiawan: 2002).

2. Kompensasi

Kompensasi seringkali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1990:133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002:411).

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Kemudian kepentingan organisasi juga harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang. Menurut Siagian (1992), suatu

sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Menurut Mondy dan Noe (1996) dalam Adhi Putra (2006), kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Sedangkan Michael dan Harold (1993) dalam Adhi Putra (2006) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Tujuan kompensasi menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Muljani (2002) adalah (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan (b) mempertahankan karyawan yang baik (c) meraih keunggulan kompetitif (d) memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi (e) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum (f) memudahkan sasaran strategis (g) mengokohkan dan menentukan struktur (h) mewujudkan efisiensi kerja dan keadilan.

Davis (1989) dalam Dwihartono (2009) menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dan pekerjaan tersebut. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Robbins (1993) yang mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila: (a) mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian, (b) penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka, dan (c) berkaitan dengan kebutuhan individu.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama (Muljani,2002).

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau yang menggerakkan (Hasibuan,2002). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sperling dalam Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk menyesuaikan motivasi.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Barnard & Steiner (1995) dalam Anton Tirta Komara (2014), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan

atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/ individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Steer,1986).

Teori Motivasi yang sangat terkenal dari Maslow adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) bahwa Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki, yakni:

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja lebih giat.

b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yakni : pertama, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan di tempat kerjapada saat bekerja di waktu jam kerja. Kedua, kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan seperti tempat parkir yang aman dan lainnya.

c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)

Yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan lingkungannya.

d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. *Self actualization* (aktualisasi diri).

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. (Maslow dalam Dessler, 2006: 333)

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002) adalah sebagai berikut: (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan (c) meningkatkan kedisiplinan karyawan (d) mengefektifkan pengadaan karyawan (e) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (f) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan (g) meningkatkan kesejahteraan karyawan (h) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (i) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan baik lagi apabila karyawan merasa yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan

diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan (Muljani,2002).

4. Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Winardi (2002) mengemukakan bahwa penting untuk membedakan konsep motivasi dengan konsep kepuasan kerja, karena istilah tersebut sering dicampuradukkan. Kepuasan merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu. Hal tersebut berupa reaksi afektif karyawan (perasaan-perasaan tentang) aspek-aspek dari situasi kerja. Motivasi terutama berkaitan dengan keinginan-keinginan individu dan bagaimana mereka dapat dipenuhi dalam situasi kerja.

Apabila orang berbicara tentang sikap karyawan, lebih sering yang mereka maksudkan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom,1996).

Davis (1989) dalam Dwihartono (2009) menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan Hariandja (2002) sebagai berikut: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, promosi, dan lingkungan kerja; penyelia (Kreitner dan Kinicki dalam Pangabean, 2004); serta jumlah kompensasi yang diterima pekerja (Smithet.al. dalam Nahar, 2004 dan Luthans dalam Umar , 2001).

Kepuasan ditentukan oleh imbalan nyata yang diterima oleh seseorang dan perasaan seseorang terhadap imbalan yang seharusnya diberikan oleh organisasi sehubungan dengan pelaksanaan kerja yang telah dia tunjukkan. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, mereka membawa serta seperangkat keinginan, ebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Davis dan Newstrom,1996).

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa peneliti dalam Panggabean (2004) mengungkapkan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Hasil penelitian Agustian (2003) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Penelitian ini didasari dari penelitian sebelumnya oleh Adhi Putra

Wicaksana (2006) tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pemerintah Kota Semarang dengan menggunakan penelitian kausal yaitu mengidentifikasi hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi adalah semua orang dari berbagai unit kerja di Badan Pemerintah Kota Semarang yang berstatus PNS dengan jumlah sampel melalui teknik simple random sampling sebanyak 177 orang. Didapatkan hasil kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kajian Pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini dalam Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

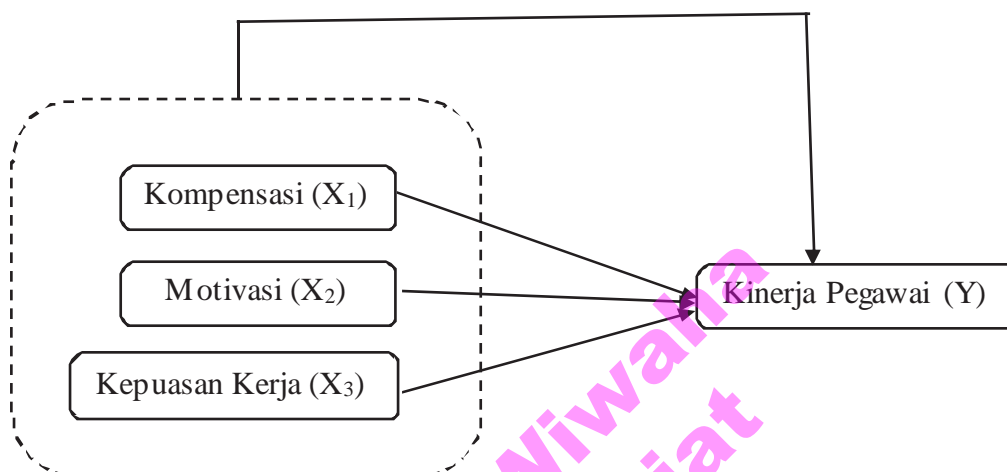
No	Judul dan Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil
1	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Oleh M. Abdul Aziz Tahun 2016	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Metode Analisis SEM	Semua variabel berpengaruh signifikan
2	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah	X1: Kompensasi Y1: Motivasi Y2: Kepuasan Kerja Z: Kinerja	SPSS ver.12	Semua variabel berpengaruh signifikan

	Kota Semarang. Oleh Adhi Putra Wicaksana Tahun 2006			
3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Oleh Doni Pratama Tahun 2015	X1: Kompensasi X2: Motivasi Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan		Semua variabel berpengaruh signifikan

Penelitian yang dilakukan oleh Doni Pratama menunjukkan bahwa untuk penelitian selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut, dikarenakan sistem pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan berbeda dengan karyawan di perusahaan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Adhi Putra Wicaksana menyarankan untuk penelitian mendatang hendaknya lebih khusus pada pegawai dengan melihat gender, tingkat pendidikan, jabatan, maupun pengalaman kerjanya.

C. KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

Berdasarkan teori tersebut maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

- a. Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y)
- b. Variabel independen: Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃)

D. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4 : Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar,2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124).

B. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:38). Menurut Ghazali (2011:199), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dari pegawai di UPT Puskesmas Walikukun bisa berupa gaji pokok, tunjangan ataupun reward.
- b. Motivasi merupakan pendorong seorang pegawai untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Indikator motivasi kerja menurut Maslow yaitu : kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri.
- c. Kepuasan Kerja merupakan kesesuaian atau kecocokan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan tersebut. Indikasi kepuasan kerja dikaitkan pada output yang dihasilkan, misalnya: kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja pimpinan dan rekan kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian

ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai UPT Puskesmas Walikukun adalah tingkat hasil kerja dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Indikator kinerja yang digunakan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

C. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di UPT Puskesmas Walikukun yang berjumlah 84 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi oleh karena alasan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 84 orang untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden.

D. INSTRUMEN PENELITIAN

1. Kompensasi

Berdasarkan penelitian dari Adhiputra (2006) dalam “Analisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang” instrumen untuk mengukur kompensasi pegawai adalah:

- a) Gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan keluarga.
- b) Semua pegawai mendapatkan hak ASKES/ jaminan kesehatan.
- c) Pemberian kompensasi merupakan penghargaan pada kinerja yang saya lakukan.
- d) Pihak Puskesmas memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).
- e) Kompensasi yang diterima oleh pegawai cukup memadai.

2. Motivasi

Berdasarkan penelitian dari Adhiputra (2006) instrumen untuk mengukur motivasi pegawai adalah:

- a) Hubungan sesama pegawai selalu terjaga dengan baik.
- b) Pihak Puskesmas menyediakan tempat kerja/kantor yang aman dan memadai.
- c) Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja saya.
- d) Pimpinan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
- e) Hubungan pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian dari Adhiputra (2006) instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah:

- a) Pihak Puskesmas menjamin keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawainya.
- b) Pegawai selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Pimpinan memberikan dorongan untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai berprestasi.
- e) Pegawai bersedia membantu sesama rekan dalam menyelesaikan tugas.

4. Kinerja

Berdasarkan penelitian dari Adhiputra (2006) instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah:

- a) Pegawai berangkat dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
- b) Pegawai membuat rencana pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.
- c) Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d) Pegawai tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan sekantor.

- e) Pegawai bersedia bekerja melewati batas waktu kerja normal
(lembur) jika pekerjaan belum selesai.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.1
Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Uji validitas diuji dengan program SPSS dengan melihat korelasi Pearsons's Product Moment untuk masing – masing item pernyataan dengan skor uji total. Pengujian

menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r_{hitung} negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau handal. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas). Apabila nilai Cronbach's Alpha (koefisien alfa Cronbach) suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan Cronbach's Alpha (koefisien alfa Cronbach) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

E. PENGUMPULAN DATA

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan saat survei dalam hal ini UPT Puskesmas Walikukun di Kabupaten Ngawi guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai.

2. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, dan 5=sangat setuju. Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

F. METODA ANALISIS DATA

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 17. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji analisis, dan uji hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum,

minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011:19). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden.

2. Uji Analisis

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika p-value (Asymp.Sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika p-value (Asymp.Sig) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada kolerasi di antara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerancevalue* masing-masing variabel independen berada diatas 0,01 dan *variance inflation factor* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005:58). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja. Regresi linier berganda menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel kompensasi

X_2 = Variabel motivasi

X_3 = Variabel kepuasan kerja

e = Faktor pengganggu (error)

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen apakah berpengaruh pada variabel dependen, dengan rumusan sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ bila hasil perhitungan menunjukkan:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak

Artinya:

Faktor variabel independen mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Artinya:

Faktor variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (kompensasi, motivasi, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan

membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika hasil uji F didapatkan nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan:

Bila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Bila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat