

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA SEMARANG**

Oleh : DIDIK DWIHARTONO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (4) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berjumlah 149 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi merupakan responden. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* = SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum memuaskan para pegawai negeri sipil karena kompensasi yang diterima mereka sama, dengan demikian hipotesis 1 ditolak, (2) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai, dengan demikian hipotesis 2 diterima, (3) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tergantung kepada kompensasi yang diberikan, dengan demikian hipotesis 3 diterima, (4) Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tidak bergantung semata-mata dari ketinggian motivasi pegawainya, dengan demikian hipotesis 4

ditolak, (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi sangat bergantung kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya, dengan demikian hipotesis 5 diterima.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

A. Latar belakang.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas menggali Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor pariwisata untuk pembiayaan pembangunan-pembangunan di Kota Semarang, selain itu tugas berat yang harus diwujudkan bersama-sama dengan seluruh komponen warga Kota Semarang adalah mewujudkan Semarang menjadi Kota Tujuan Wisata. Transisi kebijakan dari Semarang Kota transit menuju Kota tujuan wisata membawa konsekuensi kebijakan program kepariwisataan yang memadai dan memerlukan waktu yang cukup panjang. Sehingga pengembangan kepariwisataan saat ini dan saat mendatang menjadi sangat penting dalam rangka peningkatan penerimaan daerah, kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan.

Usaha-usaha untuk mengembangkan obyek-obyek wisata tersebut di atas telah dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dengan melibatkan Dinas instansi terkait, para pelaku usaha Pariwisata dan peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan jumlah Pendapatan Asli Daerah (PAD) namun belum menunjukkan hasil yang memuaskan, sebagaimana disampaikan Gubernur Jawa Tengah Bibit Waluyo bahwa Promosi wisata Kota Semarang belum optimal dan Obyek wisata juga belum tergarap dengan baik (Jawa Pos, 14 Februari

2010). Disamping itu jumlah penerimaan Pendapatan di sektor Pariwisata juga belum menunjukkan hasil yang optimal, sebagaimana data pada tabel 1.1 penerimaan Pendapatan Asli Daerah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam kurun waktu 5 tahun berikut ini :

Tabel 1.1

Realisasi Pendapatan Asli Daerah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

No.	Tahun	Jumlah Penerimaan
1.	2005	Rp. 1.074.326.900,00
2.	2006	Rp. 1.327.864.350,00
3.	2007	Rp. 1.981.232.010,00
4.	2008	Rp. 3.232.390.682,00
5.	2009	Rp. 2.604.576.300,00

Sumber : Data laporan keuangan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pendapatan asli daerah yang diterima pada tahun 2009 mengalami penurunan 19 % dibandingkan jumlah penerimaan pada tahun 2008. Sedangkan Target penerimaan pada tahun 2009 adalah sebesar Rp. 3.500.000.000,00 . Dengan demikian jumlah penerimaan pada tahun 2009 belum memenuhi target yang diinginkan atau baru mencapai 74 %, disamping penurunan jumlah penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD), prosentase jumlah kehadiran pegawai masuk kerja pada tahun 2009 mengalami penurunan dibanding

tahun 2008, berdasarkan data kepegawaian rata-rata 20 % pegawai tingkat kehadiran masuk kerja kurang dari 100 %. Kondisi yang demikian sangat diperlukan adanya peningkatan Kinerja aparat di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam rangka meningkatkan jumlah penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di sektor Pariwisata.

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasi atau konsekuensinya maupun faktor-faktor penyebabnya. Pendapat yang hampir sama dengan Serrano dan Vieira sebelumnya dikemukakan oleh Luthans (2002) bahwa implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja individual, kinerja organisasi, tingkat perputaran kerja dan kemangkiran. 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.

Seringkali istilah kepuasan dan motivasi digunakan secara bergantian, namun keduanya merupakan sesuatu yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, merupakan hasil kesimpulan berdasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan. Kepuasan merupakan suatu konsep menyeluruh tentang kepuasan akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji,

keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang di masa mendatang, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2001)

Berbicara mengenai motivasi dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi menurut berbagai literatur, penelitian dan jurnal ilmiah yang ada seperti Smith et.al (1996), Lawler & Porter (1979), Brudney & Condrey (1993), Schuler & Jackson (1999), Robbins (2001), serta Atkinson (1987), memiliki kaitan erat dengan motivasi maupun kepuasan kerja karyawan.

B. Rumusan masalah.

Indikasi penurunan kinerja kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang pada tahun 2009 dapat bersumber dari Kompensasi, Motivasi, atau kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut maka pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam studi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 3) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 4) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.

- 5) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat sebagai berikut

1) Bagi Pemerintah Kota Semarang.

Sebagai bahan informasi dan pertimbangan para pengambil keputusan di Pemerintah Kota Semarang dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2) Bagi Peneliti.

Menambah wawasan penulis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

3) Bagi Pengembangan Pengetahuan.

Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengembangan topik penelitian sejenis.

E. TINJAUAN PUSTAKA

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).

Menurut Siagaan (1992), suatu system imbalan yang baik adalah system 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. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Robbins (1993) yang mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila : (1) mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian, (2) penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka, dan (3) berkaitan dengan kebutuhan individu. Lebih rinci Smith et.al. (1996) mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang meliputi dimensi kepuasan terhadap : menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, jumlah kompensasi yang diterima pekerja, kesempatan untuk promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, serta dukungan rekan sekerja. Selanjutnya Davis (1989) menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya mengenai factor-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 (Smith et.al. dalam Nahar, 2004 dan Luthans dalam Umar , 2001).

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, 2000 : 333)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Handoko, 1996). Sedangkan Luthans (1995) mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan di atas pada hakektnya adalah kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (Cash and Fischer, 1987) 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). Kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcome, task performance (Baron and Greenberg, 1990). Result dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) yang komponennya terdiri *Organizational Development*, *Compensation Plan*, *Communication System*, *Managerial Style*, *Organization Structure*, *Policies and*

Procedures (Cash and Fischer, 1987). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja. (Nelson, 1997) Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektif kerja lainnya.

Menurut Minner (1988) 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. 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 (Dale, 1992, p. 3).

F. PENELITIAN TERDAHULU.

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 berikut ini.

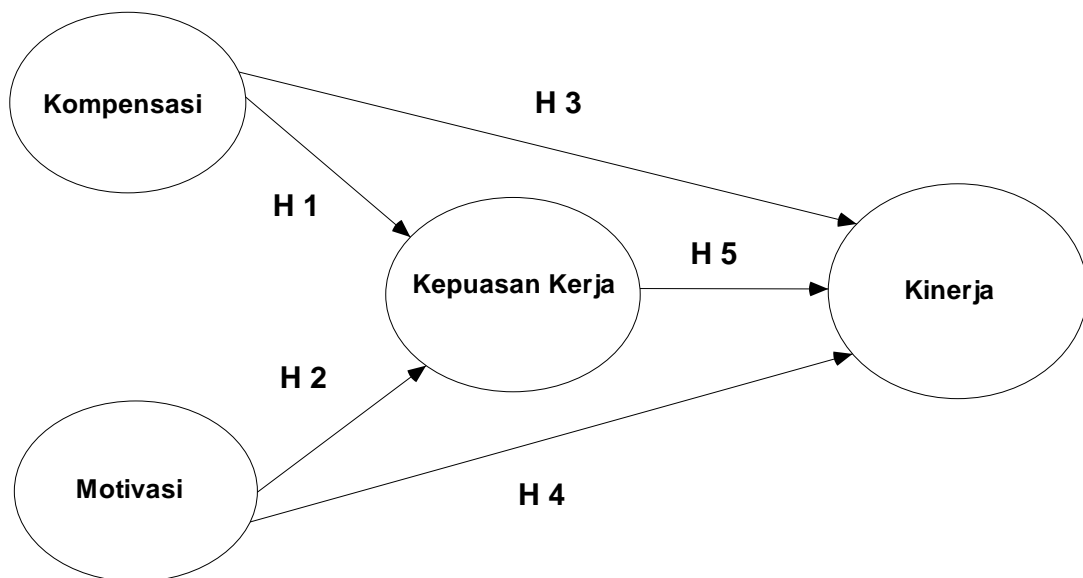
Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil
1.	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang. Oleh Adhi Putra Wicaksono, Tahun 2006.	X1 : Kompensasi. X2 : Motivasi. X3 : Kepuasan Kerja . Y : Kinerja.	Metode Analisis SEM.	Semua variabel berpengaruh signifikan.
2.	Analisis Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah) oleh Agung Yudhiarto, Tahun 2004.	X1 : Motivasi. X2 : Kepuasan Kerja.. Y : Kinerja.	Metode Analisis SEM.	Semua Variabel berpengaruh signifikan.
3.	Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Oleh Keke T. Aritonang, M.Pd. Tahun 2005.	X1 : Kompensasi Kerja. X2 : Disiplin Kerja. Y : Kinerja Guru.	Korelasi Parsial.	Semua vaiabel berpenaruh signifikan.
4.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Oleh Hernowo Rachman.	X1 : Motivasi. X2 : Disiplin Kerja. Y : Kinerja.	Regresi .	Semua variabel berpengaruh signifikan.
5.	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional	X1 : Lingkungan Kerja. X2 : Tingkat Pendidikan. X3 : Keinginan &	Metode Analisis SEM.	Semua variabel berpengaruh signifikan.

	Kabupaten Muara Enim. Oleh Anwar Prabu. Tahun 2005.	Harapan. X4 : Kebutuhan. Y : Kepuasan Kerja.		
6.	Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo. Oleh Sundring Pantja Djati. Tahun 1999.	X1 : Kebutuhan Fisiologis. X2 : Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan kerja. X3 : Kebutuhan Sosial. X4 : Kebutuhan Penghargaan. X5 : Kebutuhan Aktualisasi diri. Y : Produktifitas.	Regresi Linier berganda.	Semua variabel berpengaruh signifikan.

G. Kerangka Pemikiran Teoritis.

Kerangka Pemikiran Teoritis



H. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, Kerangka Pemikiran Teoritis dan Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2. : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

I. METODE PENELITIAN

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari arsip yang ada pada Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang . Data ini hanya bersifat pendukung apabila dibutuhkan, misalnya data tentang jumlah pegawai, tingkat pendidikan dan golongan serta Peraturan Daerah (Perda) Kota Semarang, Surat Keputusan Walikota Semarang. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang berjumlah 149 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden.

J. Metode Analisis Data.

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. Persamaan untuk mendapatkan nilai *variance extract* adalah:

$$\int \text{VarianceExtracted} = \frac{\sum \text{StandardLoading}^2}{\sum \text{StandardLoading}^2 + \sum e_j}$$

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamat dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alfa Cronbach), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai alfa Cronbach-nya > 0.6 (Hair. et. al., 1995). Untuk mendapatkan nilai yang tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus:

$$\int \text{Construct Reliability} = \frac{(\sum S \text{ tan dardLoading})^2}{(\sum S \text{ tan dardLoading})^2 + \sum e_j}$$

Keterangan:

- *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk setiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan AMOS 4.01
- $\sum e_j$ adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari : $1 - (\text{Standard loading})^2$

K. VARIABEL PENELITIAN

Berdasarkan rumusan permasalahan dan hipotesis, maka Variabel dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1). Variabel bebas (X) terdiri dari :

1. Variabel Independent Kompensasi (X1)
2. Variabel Independent Motivasi (X2)

2). Variabel Terikat (Y) terdiri dari :

1. Variabel Dependent Kepuasan Kerja (Y1)
2. Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y2)

Variabel kompensasi kerja dan motivasi merupakan variabel bebas yang akan dianalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat.

L. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden/Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

Adapun rincian mengenai profil responden/pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini. Tabel 4.1 berikut ini adalah rincian berdasarkan umur responden.

Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase
20 th - 30 th	5	5%
31 th - 40 th	30	27%
41 th - 50 th	56	50%
50 th ke atas	20	18%
	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari rincian tabel 4.1 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 41-50 tahun, yaitu sebanyak 56 orang atau 50%. Kemudian kelompok umur antara 31-40 tahun sebanyak 30 orang atau 27%, umur 50 tahun ke atas sebanyak 20 orang atau 18%, dan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 5%. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	76	68%
Wanita	35	32%
	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.2 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 76 orang laki-laki atau 68% dan 35 orang wanita atau 32%.

Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	12	11%
SMP	22	20%
SMA	38	34%
SAMUD	1	1%
S1	33	30%
S2	5	5%
	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki responden adalah SMA, yaitu sebanyak 38 orang atau 34%. Sedangkan untuk pendidikan setingkat Strata 1 sebanyak 33 orang atau 30%, setingkat SMP sebanyak

22 orang atau 20%, setingkat SD sebanyak 12 orang atau 11%, setingkat Strata 2 sebanyak 5 orang atau 5%, dan setingkat SAMUD sebanyak 1 orang atau 1%.

Adapun menurut golongan yang dimiliki responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Golongan Responden

Golongan	Jumlah	Prosentase
I	20	18%
II	37	33%
III	49	44%
IV	5	5%
	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data di atas menunjukkan sebagian besar termasuk golongan III, yaitu sebanyak 49 orang atau 44%. Kemudian golongan II sebanyak 37 orang atau 33%, golongan I sebanyak 20 orang atau 18%, dan golongan IV sebanyak 5 orang atau 5%

Dari 111 responden yang diteliti, sebanyak 33 orang atau 30% memiliki masa kerja antara 20-24 tahun, 25 orang atau 23% memiliki masa kerja antara 15-19 tahun, 23 orang atau 21% memiliki masa kerja antara 25 tahun ke atas, 21 orang atau 19% memiliki masa kerja antara 10-14 tahun, dan 9 orang atau 8% memiliki masa kerja antara 5-9 tahun.

Data penelitian telah dianalisis validitas dan reliabilitasnya dengan metode Alpha Cronbach. Data yang valid dan reliabel kemudian dianalisis deskriptif dan analisis lintasan untuk membuktikan hipotesis.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi Material

Pegawai Golongan I dan II

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji cukup sesuai.	5	1%	27	24%	12	11%	12	12%	1	2%	2.53
2	Insentif yang diberikan sesuai.	5	5%	29	26%	10	9%	7	6%	0	0%	2.24
3	Asuransi kesehatan cukup memberikan rasa aman.	2	2%	5	5%	8	7%	28	28%	5	5%	3.29
4	Tunjangan Hari Raya cukup memenuhi.	4	4%	20	18%	12	11%	7	6%	0	0%	2.31
5	Pensiun yang akan diterima cukup memenuhi.	5	5%	23	21%	10	9%	3	3%	0	0%	2.81
	Total Rata-Rata		1%		9%		9%		21%		3%	2,60

Dari tabel 4.7 tampak bahwa tanggapan responden terhadap indikator kompensasi material pegawai golongan I dan II mempunyai nilai rata-rata 2,60. Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **rendah / buruk**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi Material

Pegawai Golongan III dan IV

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji cukup sesuai.	1	1%	8	7%	15	14%	37	33%	6	5%	3.58
2	Insentif yang diberikan sesuai.	1	1%	10	9%	13	12%	30	27%	6	5%	3.50
3	Asuransi kesehatan cukup memberikan rasa aman.	1	1%	8	7%	10	9%	34	31%	10	9%	3.70
4	Tunjangan Hari Raya cukup memenuhi.	5	5%	21	19%	20	18%	20	18%	2	2%	2.90
5	Pensiun yang akan diterima cukup memenuhi.	1	1%	17	15%	20	18%	30	27%	0	0%	3.16
	Total Rata-Rata		2%		12%		14%		27%		4%	3.37

Dari tabel 4.8 tampak bahwa tanggapan responden terhadap indikator kompensasi material pegawai golongan III dan IV mempunyai nilai rata-rata 3,37. Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **sedang / cukup**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi Sosial

Pegawai Golongan I dan II

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penghargaan atas prestasi pegawai.	0	0%	7	6%	10	9%	22	20%	5	5%	4,10
2	Promosi jabatan.	0	0%	6	5%	20	18%	20	18%	5	5%	3.87
3	Program Rekreasi bagi karyawan.	0	0%	8	7%	20	18%	15	14%	8	7%	3.45
4	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.	18	16%	10	9%	10	9%	5	5%	0	0%	3.35
	Total Rata-Rata		4%		7%		14%		14%		4%	3.69

Dari tabel 4.9 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kompensasi sosial bagi pegawai Golongan I dan II adalah 3,69. Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik / tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kompensasi Sosial

Pegawai Golongan III dan IV

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai yang berprestasi diberi penghargaan.	2	2%	10	9%	15	14%	30	27%	10	9%	3.54
2	Terdapat sistem promosi jabatan.	2	2%	10	9%	22	20%	21	19%	5	5%	2,00
3	Di tempat kerja saya diadakan rekreasi.	0	0%	10	9%	20	18%	20	18%	10	9%	2,08
4	Ada keterlibatan di dalam pengambilan keputusan.	30	27%	12	11%	15	14%	8	7%	3	3%	2.75
	Total Rata-Rata		8%		9%		16%		18%		6%	2,59

Dari tabel 4.10 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kompensasi sosial bagi pegawai Golongan III dan IV adalah 2.59 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **rendah / buruk**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Afiliasi

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hubungan baik dengan rekan kerja.	0	0%	0	0%	9	8%	66	59%	36	32%	4.24
2	saling menghormati.	0	0%	2	2%	11	10%	72	65%	26	23%	4.10
3	pentingnya pekerjaan .	1	1%	5	5%	11	10%	53	48%	41	37%	4.15
4	Kerja sama.	0	0%	6	5%	15	14%	63	57%	27	24%	4.00
	Total Rata-Rata		1%		3%		10%		57%		29%	4.12

Dari tabel 4.11 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kebutuhan afiliasi adalah 4,12 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik / tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penghargaan

No.	PERTANYAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengakuan hasil kerja.	0	0%	4	4%	34	31%	51	46%	22	20%	3.82
2	Keinginan untuk berprestasi	0	0%	3	3%	20	18%	60	54%	28	25%	4.02
3	penghargaan sesuai dengan hasil kerja.	2	2%	14	13%	34	31%	52	47%	9	8%	3.47
4	Tugas yang menantang	1	1%	14	13%	36	32%	50	45%	10	9%	3.49
	Total Rata-Rata		1%		8%		28%		48%		16%	3.70

Dari tabel 4.12 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator penghargaan adalah 3,70 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik/ tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Tugas

No.	PERNYATAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan rutin.	1	1%	2	2%	18	16%	66	59%	24	22%	3.99
2	Pekerjaan menyenangkan.	0	0%	2	2%	18	16%	71	64%	20	18%	3.98
3	Pekerjaan yang bervariasi.	0	0%	4	4%	24	22%	70	63%	13	12%	3.83
4	Pekerjaan saya menantang.	1	1%	7	6%	11	10%	70	63%	22	20%	3.95
	Total Rata-Rata		0%		3%		16%		62%		18%	3.94

Dari tabel 4.13 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kepuasan tugas adalah 3,94 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik/ tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Rekan

No.	PERNYATAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	saling pengertian.	1	1%	1	1%	15	14%	70	63%	24	22%	4.04
2	Saling mendukung pekerjaan	1	1%	3	3%	12	11%	74	67%	21	19%	4.00
3	Saling memiliki sikap positif	1	1%	4	4%	14	13%	78	70%	13	12%	3.86
4	Saling memiliki sikap yang ramah.	0	0%	4	4%	15	14%	73	66%	19	17%	3.96
5	Saling tanggung jawab dalam pekerjaan.	0	0%	5	5%	15	14%	68	61%	23	21%	3.98
	Total Rata-Rata		1%		3%		13%		65%		18%	3.97

Dari tabel 4.14 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kepuasan rekan adalah 3,97 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik/ tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas & Kreatif

No.	PERNYATAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil pekerjaan sesuai dengan uraian tugas.	0	0%	4	4%	19	17%	69	62%	19	17%	3.93
2	Hasil pekerjaan saya sesuai perintah.	0	0%	2	2%	13	12%	78	70%	18	16%	4.01
3	Hasil pekerjaan sangat akurat.	2	2%	7	6%	16	14%	69	62%	17	15%	3.83
4	Pekerjaan sesuai dengan rencana.	0	0%	5	5%	18	16%	75	68%	13	12%	3.86
5	Hasil Pekerjaan dengan baik.	1	1%	24	22%	13	12%	56	50%	17	15%	3.58
6	Pekerjaan penuh kreativitas.	0	0%	27	24%	32	29%	39	35%	13	12%	3.34
7	Dapat mengatasi permasalahan.	42	38%	27	24%	22	20%	16	14%	4	4%	2.22
	Total Rata-Rata		6%		12%		17%		52%		13%	3.54

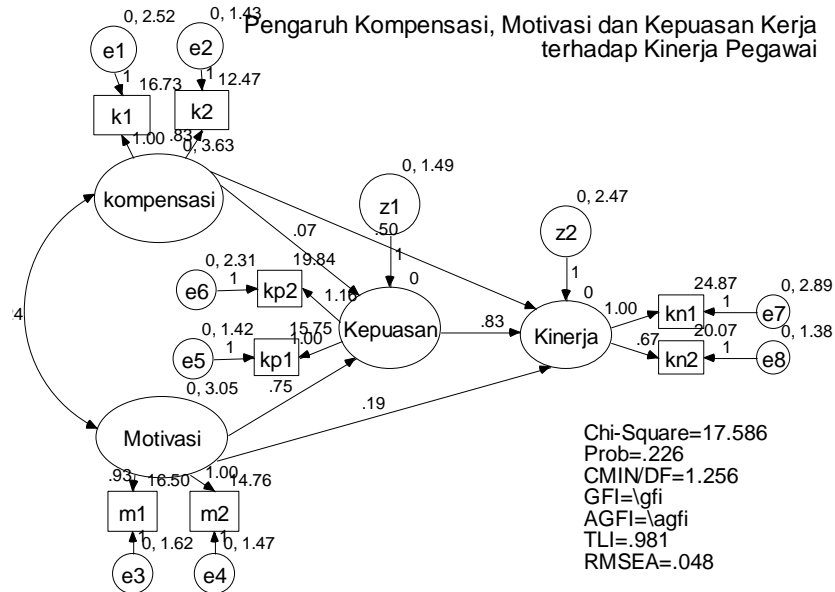
Dari tabel 4.15 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kualitas dan kreatif adalah 3,54 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik/ tinggi**.

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas & Kehadiran

No.	PERNYATAAN	Tanggapan										Rata-rata
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hasil pekerjaan sesuai dengan target.	1	1%	2	2%	22	20%	71	64%	15	14%	3.87
2	Hasil pekerjaan dihargai	1	1%	5	5%	17	15%	77	69%	11	10%	3.83
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan harapan dinas.	2	2%	5	5%	17	15%	72	65%	15	14%	3.84
4	Hak Cuti/tidak hadir dengan ijin.	1	1%	16	14%	17	15%	61	55%	16	14%	3.68
5	Disiplin waktu kerja..	1	1%	32	29%	36	32%	32	29%	10	9%	3.16
6	Kehadiran.	71	64%	11	10%	20	18%	8	7%	1	1%	1.71
	Total Rata-Rata		6%		12%		17%		52%		13%	3.35

Dari tabel 4.16 tampak bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kuantitas dan kehadiran adalah 3,35 Nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini adalah **baik/ tinggi**.

M. Analisis Hasil Penelitian



N. Uji Model SEM

Berdasarkan hasil analisis terdapat tiga kriteria yang memenuhi syarat yaitu $Cmin/df < 2$, $TLI > 0,90$ dan $RMSEA < 0,08$. Hal tersebut menunjukkan bahwa model analisis yang diajukan memenuhi syarat.

Berdasarkan hal tersebut di atas terdapat tiga criteria uji yang memenuhi syarat model fit yakni pada $CMIN/DF$, TLI dan $RMSEA$ sehingga model tersebut diterima. (Ghozali, 2004: 67-68). Setelah diketahui bahwa hasil uji model tersebut telah memenuhi persyaratan, maka selanjutnya dilakukan uji *regression weight*. Dari hasil yang ada, dilakukan uji validitas konvergen dan reliabilitas konstruk sebelum dilakukan uji *loading factor* dan *regression weight*.

Validitas Konvergen Indikator Kompensasi

Regresion Weights	S.E.	C.R.	Reliable
k1 <--- kompensasi			Valid
k2 <--- kompensasi	.168	4.961	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis SEM dengan koefisien CR (*Critical Ratio*) dan SE (*Standard Error*) untuk kompensasi; jika $CR \geq 2 SE$ maka indikator bersangkutan valid dalam menjelaskan faktor/konstruknya. Berdasarkan Tabel 4.17 tampak bahwa semua indikator valid dalam mengukur kompensasi, yakni: k1 (kompensasi material), dan k2 (kompensasi sosial) karena koefisien CR mencapai minimal dua kali lipat dari SE.

Validitas Konvergen Indikator Motivasi

Regresion Weight	S.E.	C.R.	Reliable
m2 <--- Motivasi			Valid
m1 <--- Motivasi	.131	7.103	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.18 tampak bahwa semua indikator dari motivasi adalah valid yakni: m1 (kebutuhan afiliasi), m2 (penghargaan) karena koefisien CR mencapai minimal dua kali lipat dari SE.

Validitas Konvergen Indikator Kepuasan

Regresion Weight	S.E.	C.R.	Reliable
kp1 <--- Kepuasan			Valid
kp2 <--- Kepuasan	.139	8.347	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.19 tampak bahwa semua indikator dari kepuasan adalah valid yakni: kp1 (kepuasan tugas), kp2 (kepuasan rekan) karena koefisien CR mencapai minimal dua kali lipat dari SE.

Validitas Konvergen Indikator Kinerja

Regresion Weight	S.E.	C.R.	Reliable
kn1 <--- Kinerja			Valid
kn2 <--- Kinerja	.073	9.196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.20 tampak bahwa semua indikator dari kinerja adalah valid yakni: kn1 (kualitas), kn2 (kuantitas) karena koefisien CR mencapai minimal dua kali lipat dari SE.

Uji *Loading Factor*

K1 <--- Kompensasi	.768
K2 <--- Kompensasi	.798
M2 <--- Motivasi	.821
M1 <--- Motivasi	.786
kp1 <--- Kepuasan	.838
kp2 <--- Kepuasan	.812
kn1 <--- Kinerja	.853
kn2 <--- Kinerja	.846

a. Kontribusi indikator k1 (kompensasi material), dan k2 (kompensasi sosial) terhadap Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa k1 dan k2 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kompensasi dimana k1 dan k2 mempunyai $p = 0,000 < 0,05$.

Koefisien *loading factor* masing-masing yaitu:

$$k1 = 0,768$$

$$k2 = 0,798$$

b. Kontribusi indikator m1 (kebutuhan afiliasi), dan m2 (penghargaan) terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa m1 dan m2 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi dimana m1 dan m2 mempunyai $p = 0,000 < 0,05$.

Koefisien *loading factor* masing-masing yaitu:

$$m1 = 0,821$$

$$m2 = 0,786$$

c. Kontribusi indikator kp1 (kepuasan tugas), dan kp2 (kepuasan rekan) terhadap Kepuasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kp1 dan kp2 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan dimana kp1 dan kp2 mempunyai $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien *loading factor* masing-masing yaitu:

$$kp1 = 0,838$$

$$kp2 = 0,812$$

d. Kontribusi indikator kn1 (kualitas & kreatif), kn2 (kuantitas & kerjasama) terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kn1 dan kn2 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dimana kn1 dan kn2 mempunyai $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien *loading factor* masing-masing yaitu:

$$kn1 = 0,853$$

$$kn2 = 0,846$$

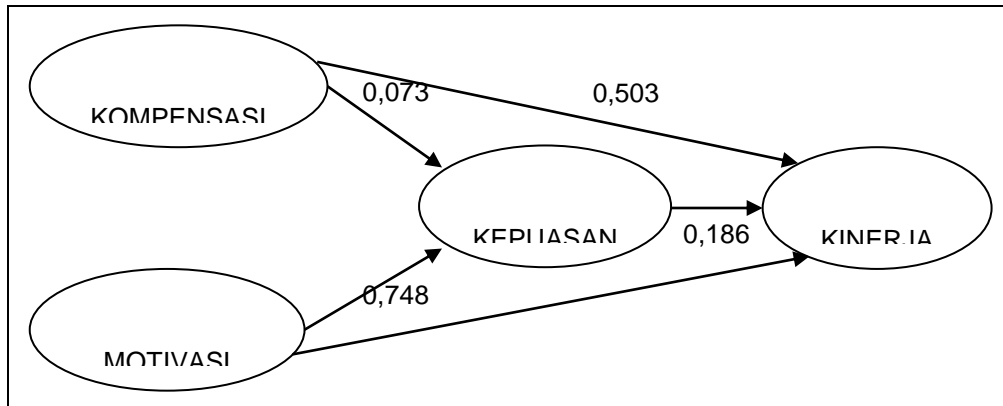
2. Analisis *Regression Weight*

Regression Weight

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan <--- kompensasi	.073	.107	.687	.492	
Kepuasan <--- Motivasi	.748	.138	5.434	***	
Kinerja <--- Kepuasan	.827	.252	3.283	.001	
Kinerja <--- kompensasi	.503	.153	3.281	.001	
Kinerja <--- Motivasi	.186	.257	.723	.470	

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Pengujian terhadap Model Keseluruhan



Standardized Regression Weight

	Estimate
Kepuasan <--- Kompensasi	.076
Kepuasan <--- Motivasi	.714
Kinerja <--- Kepuasan	.544
Kinerja <--- Kompensasi	.344
Kinerja <--- Motivasi	.117
k1 <--- Kompensasi	.768
k2 <--- Kompensasi	.798
m2 <--- Motivasi	.821
m1 <--- Motivasi	.786
Kp1 <--- Kepuasan	.838
Kp2 <--- Kepuasan	.812
kn1 <--- Kinerja	.853
kn2 <--- Kinerja	.846

a. Kompensasi ke Kinerja

Pengaruh Langsung Kompensasi ke Kinerja = 0,344

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi ke Kepuasan lalu ke Kinerja =
(0,076)(0,544) = 0,041

$$\begin{aligned}
\text{Jadi total Effect Kompensasi ke Kinerja} &= \text{Langsung} + \text{Tidak Langsung} \\
&= 0,344 + 0,041 \\
&= 0,385
\end{aligned}$$

b. Motivasi ke Kinerja

$$\text{Pengaruh Langsung Motivasi ke Kinerja} = 0,117$$

$$\begin{aligned}
\text{Pengaruh Tidak Langsung Motivasi ke Kepuasan lalu ke Kinerja} &= \\
(0,714)(0,544) &= 0,388
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Jadi total Effect Motivasi ke Kinerja} &= \text{Langsung} + \text{Tidak Langsung} \\
&= 0,117 + 0,388 \\
&= 0,505
\end{aligned}$$

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **hipotesis 1 ditolak**. Hal tersebut dikarenakan bahwa bagi pegawai negeri sipil, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada sehingga bagi pegawai yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan. Temuan ini menolak pendapat Siagaan bahwa sistem imbalan atau kompensasi mampu menjamin atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawainya dan menolak penelitian terdahulu dari Adhi Putra bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ternyata kompensasi yang diberikan

oleh instansi belum tentu bisa menjamin kepuasan kerja pegawai. Apalagi kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima, maka pegawai tersebut tentu saja tidak akan terjamin kepuasannya. Karena bagi pegawai negeri sipil beban kerja yang diterima tersebut berat atau tidak, maka kompensasi yang diberikan tetap sama.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **hipotesis 2 diterima**. Hal tersebut mendukung pendapat Barnard dan Steiner bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang dan mendukung penelitian terdahulu dari Agung Yudhiarto bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis 3 diterima**. Hal tersebut mendukung pendapat Panggabean bahwa kompensasi yang diberikan untuk pegawai dapat mendorong mereka untuk berprestasi atau dapat meningkatkan

kinerja yang tinggi dan mendukung penelitian terdahulu dari Adhi Putra bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sehingga **hipotesis 4 ditolak**. Temuan ini menolak pendapat Suit dan Almasdi yang mengemukakan bahwa motivasi menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan untuk dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaan/kinerjanya dan menolak penelitian terdahulu dari Agung Yudhiarto bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ternyata motivasi belum tentu dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Apalagi motivasi yang diberikan tersebut sangat jauh dari harapan terpenuhinya kebutuhan individu itu, sehingga yang terjadi malah kementerian semangat dalam bekerja dari pegawai tersebut.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sehingga **hipotesis 5 diterima**. Temuan ini mendukung pendapat Wekley dan Yukl yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan/kinerjanya akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mendukung pula penelitian terdahulu dari Adhi Putra bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

O. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum memuaskan para pegawai negeri sipil karena kompensasi yang diterima mereka sama.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tergantung kepada kompensasi yang diberikan.
4. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tidak bergantung semata-mata dari ketinggian motivasi pegawainya.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi sangat bergantung kepada kepuasan yang dirasakan oleh pegawainya.

P. Implikasi Kebijakan

Kajian terhadap teori kompensasi, dan motivasi sangat penting pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai tersebut, ada beberapa implikasi kebijakan yang dapat dilakukan oleh para pimpinan tersebut, yakni:

1. Berkaitan dengan kompensasi, pimpinan perlu memperhatikan kepuasan kompensasi yang diberikan terutama untuk kompensasi material bagi pegawai golongan I dan II serta kepuasan kompensasi sosial bagi pegawai golongan III dan IV. Karena hal-hal tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Jika kedua kompensasi tersebut, baik kompensasi material dan kompensasi sosial diberikan sesuai dengan apa yang telah distandarkan, maka diharapkan hal itu akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
2. Berkaitan dengan motivasi, pimpinan perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai baik kebutuhan afiliasi, dan penghargaan. Jika kebutuhan mereka terpenuhi maka mereka cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut, diharapkan pegawai akan semakin tinggi motivasinya sehingga diharapkan pula kinerjanya bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrajaya, 2002, *Perilaku Organisasi*, Sinar baru Algensindo, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Manajemen Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler Gary, 1984, *Personal Management, Reston Publishing Co Inc.*
Diterjemahkan oleh Agus Dharma, *Manajemen Perswonalia*, Erlangga, Jakarta.
- Flipo B Edwin, 1987, *Personal Managemen*, Mc Graw Hill, New York.
- Gibson, L James, 1987, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, .Jakarta
- Handoko, Hani, 1995, *Manajemen*, BPPE, Yogyakarta .
- Grafindo Husein Umar, 1988, Metodologi *Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Persada, Jakarta.
- Koontz, Harold, 1989, *Management, 2 edition*, Prentice-Hall, Inc.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat , Jakarta.
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behaviour, Ninth Edition*, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert dan John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta,
- Miftah Thoha, 2002, *Perilaku Organisasi*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Milkovich, George T, dan Newman, Jerry M, 2005, *Compensation*, McGraw-Hill, New York.
- Nelson, L.D. & Quick J.C, 1997, *Organizational Behavior, Foundations, relaistics and Challenger, 2* , west Publishing Company, USA.

- Noe Raymond A, Hollenbeek Jhon R Gerhart Barry Wright Patrick M, 2003, ***Human Research Management***, Mc.Graw-Hill, Amerika.
- Panggabean, Mutiara S, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006, ***Human Resource Management***, Salemba Empat ,Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996, ***Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi,Aplikasi (Jilid II)*** Prenhallindo, Jakarta.
- Schein, E.H. 1991, ***Organizational Culture and Leadership***, Jossey-Bass Publisher. San Francisco.
- Sedarmayanti dan Hidayat Saya, 2002, ***Metodologi Penelitian***, Bandarmaju.Bandung.
- Siagian, Sondang P., 1992, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, ***Metode Penelitian Administrasi***, CV, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Hadi, 1982, ***Analisa Regresi***, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Swasto, Bambang, 1996, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan***, Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya, Malang.
- Uma Sekaran, 2006, ***Research Methods For Business***, Salemba Empat. Edisi Empat. Jakarta.
- Umar, Husein, 2001Riset Sumber Daya Manusia., PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Walker, J.W. 1992, ***Human Resource Strategy***, Mc Graw-Hill, Inc.New York.
- Welexley, Kenneth N, dan Yuki, Gary A, 2003, ***Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia***, Rineka Cipta , Jakarta.

