



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN  
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

**Skripsi**

**Dibuat Oleh :**

**Muhamad Ripandi**

**021119071**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 30 Juni 2022 dan berakhir tanggal 05 Juni 2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Muhamad Ripandi  
NPM : 021119071  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon  
Anggota Komisi : Tutus Rully, SE.,MM.,  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti sidang skripsi dan komperhensif yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)

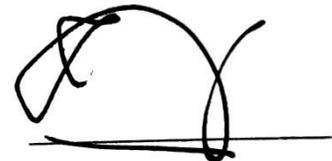


Anggota Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully, SE.,MM.,)



Menyetujui

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)





**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN  
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN  
KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Selasa, tanggal 04 Juli 2023

Muhamad Ripandi

021119071

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, SE.,MM.,)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Ripandi

NPM : 021119071

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, 04 Juli 2023



Muhamad Ripandi

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023  
dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Muhamad Ripandi. 021119071. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon dan Tutus Rully, SE.,MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Maksud penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 61 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan uji F. Diolah menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat dari nilai nilai Fhitung sebesar 201,742 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 3,156. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $201,742 > 3,156$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi  $X_2$ ). Sedangkan secara parsial variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan variabel motivasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,874 artinya bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN BBPKH CINAGARA”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademika guna menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, masukan, semangat, dorongan serta motivasi terhadap peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini kepada :

1. Kepada kedua orang tua, dan adik tercinta yang selama ini telah memberikan banyak dukungan baik secara moral maupun materi serta doa yang senantiasa tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilanku.
2. Bapak Prof. Dr,rer,pol, Ir, Didik Notosudjono, M,Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono.,Ak.,MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolo. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM., Selaku Anggota Komisi Pembimbing dan Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih untuk dukungan dan motivasi yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh jajaran staf dan Dosen tercinta Universitas Pakuan yang telah membekali peneliti dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Bapak Drh. Wisnu Wasisa Putra, MP selaku kepala balai yang sudah memberikan izin saya melakukan penelitian di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.
10. Bapak Tedi Cahyo Sulistiyo Widodo, S.Pt.,MP selaku kepala program bagian kepegawaian dan rumah tangga yang sudah menerima saya dengan baik, membantu dalam pengumpulan data-data yang diperlukan, serta selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan pendidikan saya secepat mungkin.

11. Bapak Dadan Sudani yang senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan proposal penelitian ini, membantu dalam pengumpulan data-data yang diperlukan, selalu memberikan masukan dan arahan kepada saya mengenai proposal penelitian ini
12. Para pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara yang sudah menerima saya dengan baik, selalu membantu saya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian ini
13. Sabahat terbaikku Rekan-rekan tercinta yang sama-sama pejuang skripsi ananda Firli Rizaldi, Diki Kristiawan, Muhammad Rizki Romadhon, Apriansah, Muhammad Putra Ramdhani, Dandi Ardisansyah, Ilyas Maulana, Ilham maulana Kharisma, Rasel Aprian yang selalu memberikan bantuan, dukungan, masukan dan motivasi akan semangat kepada peneliti dan selalu bekerjasama saling membantu dan saling memberikan doa dan dukungan.
14. Teman-teman kelas A,B dan seluruh teman seperjuangan mahasiswa FEB Universitas pakuan Angkatan 2019 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan yang sudah diberikan kepada peneliti.
15. Orang lain tidak akan bisa memahami struggle dan masa sulit kita, yang ingin mereka ketahui hanyalah succes stories. berjuang untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang bertepuk tangan. kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Menyadari bagitu banyak kelemahan dan kekurangan dalam pembuatan skripsi ini. Segala saran dan kritik yang membangun akan peneliti terima dengan terbuka untuk penyempurnaan dimasa yang akan datang, harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, 04 Juli 2023

Peneliti

Muhamad Ripandi

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	14
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	14
1.2.2 Perumusan Masalah .....	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	15
1.3.1 Maksud Penelitian .....	15
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Kegunaan Penelitian .....	15
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	15
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber daya manusia .....	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.2 Kompensasi .....	24
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	24
2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	25
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	26

2.2.4	Jenis-Jenis Kompensasi .....	28
2.2.5	Indikator Kompensasi.....	29
2.3	Motivasi Kerja .....	31
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2.3.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	32
2.3.3	Sumber Motivasi Kerja.....	33
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	34
2.3.5	Tipe-tipe Motivasi Kerja .....	37
2.3.6	Indikator Motivasi Kerja .....	38
2.4	Kepuasan Kerja.....	39
2.4.1	Teori Kepuasan Kerja.....	39
2.4.2	Pengertian Kepuasan Kerja .....	40
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	42
2.4.4	Meningkatnya Kepuasan Kerja .....	44
2.4.5	Indikator Kepuasan Kerja.....	47
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	49
2.5.1	Penelitian Sebelumnya .....	49
2.5.2	Kerangka Pemikiran .....	60
2.6	Hipotesis Penelitian .....	63
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	64
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	64
3.2.1	Objek Penelitian .....	64
3.2.2	Unit Analisis.....	64
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	64
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	65
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	65
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	65
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	65
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	70
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	70

3.6.1 Data Primer.....	70
3.6.2 Data Sekunder .....	72
3.7 Uji Kalibrasi Instrumen .....	72
3.7.1 Uji Validitas.....	73
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	77
3.8 Metode Analisis Data .....	81
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	81
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	81
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	82
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	83
3.8.6 Uji Hipotesis .....	84
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>86</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	86
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	86
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara ..	87
4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	89
4.3 Profil Responden .....	90
4.4 Analisis data .....	94
4.4.1 Analisis Deskriptif .....	94
4.5 Pengujian Data .....	149
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	149
4.5.2 Analisis Regresi Linier .....	153
4.5.3 Uji Determinasi.....	155
4.5.4 Uji Hipotesis .....	156
4.6 Pembahasan .....	161
4.6.1 Kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	161
4.6.2 Motivasi Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. ....	161
4.6.3 Kepuasan Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. ....	162
4.7 Interpretasi Hasil Penelitian .....	163

4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	163
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	163
4.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. ....	164
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>165</b>
5.1 Kesimpulan.....	165
5. 2 Saran.....	167
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>168</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>173</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>174</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Olah Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara .....	3
Tabel 1.2 Data Turn Over Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan periode 2020-2021 .....	5
Tabel 1.3 Data Besaran Tunjangan Kinerja Perkelas Jabatan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara .....	6
Tabel 1.4 Hasil Olah Data Pra Survei Motivasi Intrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara .....	9
Tabel 1.5 Hasil Olah Data Pra Survei Motivasi Ekstrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara .....	11
Tabel 1.6 Daftar Reward Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara selama periode 2020-2021 .....	13
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	49
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	66
Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Kompensasi & Motivasi Kerja .....	71
Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Kepuasan Kerja .....	71
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	74
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	75
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai .....	76
Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alfa Cronbach. ....	77
Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alfa Cronbach .....	78
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Kompensasi .....	78
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	79
Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y) .....	80
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	90
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	91
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	92
Tabel 4. 5 Total Data Responden .....	93
Tabel 4. 6 Jawaban “Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja” .....	94
Tabel 4. 7 Jawaban “Upah dan gaji diberikan secara adil” .....	95
Tabel 4. 8 Jawaban “Upah dan gaji diberikan tepat waktu” .....	96
Tabel 4. 9 Jawaban “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja” .....	97
Tabel 4. 10 Jawaban “Insentif diberikan secara adil” .....	98
Tabel 4. 11 Jawaban “Insentif diberikan tepat waktu” .....	99
Tabel 4. 12 Jawaban “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” .....	100
Tabel 4. 13 Jawaban “Tunjangan diberikan secara adil” .....	101

Tabel 4. 14 Jawaban “Tunjangan diberikan tepat waktu”.....	102
Tabel 4. 15 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai .....	103
Tabel 4. 16 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja”.....	104
Tabel 4. 17 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman”.....	105
Tabel 4. 18 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi.....	106
Tabel 4. 19 Hasil Statistik Variabel Kompensasi .....	107
Tabel 4. 20 Jawaban “Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja”.....	108
Tabel 4. 21 Jawaban “ Saya memeberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”.....	109
Tabel 4. 22 Jawaban “Organisasi memebrikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik” .....	110
Tabel 4. 23 Jawaban “Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik” .....	111
Tabel 4. 24 Jawaban “Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” .....	112
Tabel 4. 25 Jawaban “Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target”.....	113
Tabel 4. 26 Jawaban “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” .....	114
Tabel 4. 27 Jawaban “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja” .....	115
Tabel 4. 28 Jawaban “Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri” .....	116
Tabel 4. 29 Jawaban “Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan” .....	117
Tabel 4. 30 Jawaban “Saya diberikan kesempatan untuk kreatif memberikan ide-ide yang saya miliki”.....	118
Tabel 4. 31 Jawaban “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”.....	119
Tabel 4. 32 Jawaban “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” .....	120
Tabel 4. 33 Jawaban “Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai” .....	121
Tabel 4. 34 Jawaban “Keselamatan kerja dijamin oleh organisasi” .....	122
Tabel 4. 35 Jawaban “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan”.....	123
Tabel 4. 36 Jawaban “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi” .....	124
Tabel 4. 37 Jawaban “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik”.....	125
Tabel 4. 38 Jawaban “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan ba	126

Tabel 4. 39 Jawaban “hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik” .....	127
Tabel 4. 40 Jawaban “Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai” .....	128
Tabel 4. 41 Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kak	129
Tabel 4. 42 Jawaban “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”.....	130
Tabel 4. 43 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Intrinsik & Ektrinsik.....	131
Tabel 4. 44 Hasil Statistik Variabel Motivasi (Intrinsik & Ekstrinsik) .....	134
Tabel 4. 45 Jawaban “Tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini” .....	135
Tabel 4. 46 Jawaban “Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”.....	136
Tabel 4. 47 Jawaban “Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya” .....	137
Tabel 4. 48 Jawaban “Promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai”.....	138
Tabel 4. 49 Jawaban “saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan” .....	139
Tabel 4. 50 Jawaban “Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan” .....	140
Tabel 4. 51 Jawaban “Tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi” .....	141
Tabel 4. 52 Jawaban “Standar yang ditetapkan sesuai dengan SOP” .....	142
Tabel 4. 53 Jawaban “Saya meningkatkan bekerja dengan team work”.....	143
Tabel 4. 54 Jawaban “Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja .....	144
Tabel 4. 55 Jawaban “Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor” .....	145
Tabel 4. 56 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai .....	146
Tabel 4. 57 Hasil Statistik Variabel Kepuasan Kerja Pegawai .....	147
Tabel 4. 58 Hasil Uji Normalitas .....	150
Tabel 4. 59 Hasil Uji Multikolinearitas.....	151
Tabel 4. 60 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	152
Tabel 4. 61 Hasil Regresi Linier Parsial (Kompensasi).....	153
Tabel 4. 62 Hasil Regresi Linier Parsial (Motivasi) .....	153
Tabel 4. 63 Hasil Regresi Linier Berganda.....	154
Tabel 4. 64 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kompensasi terhadap kepuasan kerja) .	155
Tabel 4. 65 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja) ...	156
Tabel 4. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja).....	156
Tabel 4. 67 Hasil Uji t.....	157
Tabel 4. 68 Hasil Uji F.....	160

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja.....	4
Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Pada Periode 2020-2021.....	8
Gambar 1. 3 Grafik Hasil Olah Pra Survei Motivasi Intrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.....	10
Gambar 1. 4 Grafik Hasil Olah Pra Survei Motivasi Ekstrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.....	12
Gambar 2. 1 Konstalasi Penelitian.....	62
Gambar 3. 1 Rentang Skala Likert.....	72
Gambar 3. 2 Rentang Skala Likert.....	72
Gambar 3. 3 Kurva Uji Hipotesis.....	85
Gambar 4. 1 Lokasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	86
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.....	89
Gambar 4. 3 Presentase Usia Responden.....	90
Gambar 4. 4 Presentase Jenis Kelamin Responden.....	91
Gambar 4. 5 Presentase Pendidikan Terakhir Responden.....	92
Gambar 4. 6 Presentase Lama Bekerja Responden.....	93
Gambar 4. 7 Presentase Total Responden.....	93
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	149
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot.....	150
Gambar 4. 10 Uji Heterokedastisitas Scatter Plot.....	152
Gambar 4. 11 Kurva Uji t Variabel (X1) Terhadap (Y).....	158
Gambar 4. 12 Kurva Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y).....	158
Gambar 4. 13 Kurva Hasil Uji F.....	160

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penerimaan Penelitian .....	175
Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian .....	176
Lampiran 3 Kuesioner.....	177
Lampiran 4 Jawaban responden variabel kompensasi .....	183
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Motivasi (Intrinsik &Ekstrinsik) .....	185
Lampiran 6 Jawaban responden Variabel Kepuasan Kerja.....	186
Lampiran 7 Uji Valid Kompensasi .....	188
Lampiran 8 Uji Valid Motivasi (Intrinsik & Ekstrinsik) .....	189
Lampiran 9 Uji Valid Kepuasan Kerja.....	190
Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi.....	191
Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi .....	191
Lampiran 12 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	191
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y) .....	191
Lampiran 14 Uji Normalitas .....	191
Lampiran 15 Uji Multikolinearitas .....	192
Lampiran 16 Uji Heterokedastisitas.....	192
Lampiran 17 Analisis Regresi Linear Parsial (Kompensasi) .....	193
Lampiran 18 Analisis Regresi Linear Parsial (Motivasi).....	193
Lampiran 19 Analisis Regresi Linear Berganda .....	193
Lampiran 20 Uji Determinasi (Kompensasi terhadap kepuasan kerja) .....	193
Lampiran 21 Uji Determinasi (motivasi terhadap kepuasan kerja) .....	194
Lampiran 22 Uji Determinasi (kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja).....	194
Lampiran 23 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	194
Lampiran 24 Uji Signifikan Simultan ( Uji F) .....	194
Lampiran 25 <i>R</i> tabel untuk 30 .....	195
Lampiran 26 <i>T</i> tabel .....	196
Lampiran 27 <i>F</i> tabel .....	197

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Adanya globalisasi membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi public, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Oleh sebab itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Agar mampu bersaing dan mencapai suatu organisasi yang dapat memiliki keunggulan kompetitif, maka masing-masing organisasi dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan untuk mencapai kretivitas maupun inovasi.

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di organisasi guna mendukung jalannya suatu organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap organisasi berupaya dan di tuntutan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi sehingga mampu mencapai visi misi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berupa aktivitas-aktivitas struktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan Mangkunegara (2017). Oleh karena itu, instansi harus memikirkan cara yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dalam lingkup rekrument atau mendapatkan sumber daya yang berkualitas, tetapi yang tidak kalah penting adalah menjaga keberadaan sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjajanya di masa depan untuk meningkatkan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap beberapa aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Afandi (2018). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjajanya merupakan sesuatu

yang bersifat pribadi sehingga sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dalam penelitian ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain kompensasi dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mendasari penciptaan kepuasan kerja ialah kompensasi, tentunya kerja keras seorang pegawai harus diberi imbalan yang layak, dan sesuai dengan tenaga serta pemikiran yang telah mereka kerahkan untuk organisasi. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula Afandi (2018) menyatakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi adalah semua berpendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompensasi menjadi komponen yang berpengaruh bagi pegawai, jika pemberian kompensasi sudah sesuai dengan standar dan layak maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Herzberg dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah proses menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja, yang terbentuk dari lingkungan kerja seseorang, yang selanjutnya dapat membentuk semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, baik buruknya seseorang maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja yang tinggilah akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

Balai besar pelatihan kesehatan hewan BBPKH cinagara berdiri 1982. Semula balai pelatihan ini bernama balai latihan pegawai pertanian BLPP cinagara, sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis UPT dibawah badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia, pertanian serta sesuai dengan pengambilan

tugas dan fungsinya, dengan dukungan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai, Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara siap memberikan pelayanan yang terbalik dalam setiap pelatihan. *Learning by doing* adalah pendekatan utama metode pelatihan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Balai diklat ini berlokasi di Cisalopa Desa Pasir Buncir, Kecamatan Caringin, Jalan Raya Bogor-Sukabumi km 20 Kabupaten Bogor Jawa Barat. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan menjadi lembaga pelatihan yang kredibel dalam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat serta agribisnis peternakan. Indonesia sebagai negara agraris dengan kekayaan dan sumber daya alam yang berlimpah merupakan anugerah yang patut kita syukuri dan lestarikan. Pertanian merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam fungsinya sebagai penyedia pangan, pakan ternak serta energi. BBPKH Cinagara mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis dan fungsional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

Salah satu penentu untuk keberhasilan dan sebuah pencapaian terhadap beberapa pelatihan yang dilakukan oleh pegawai adalah hal langka. Tingkat kesulitannya, berada pada level yang berbeda. Sangat sulit memastikan kapan dan bagaimana caranya kepuasan itu didapatkan. Namun setidaknya, setiap akhir bulan banyak pegawai yang merasa senang karena mendapatkan bayarannya. Berikut ini adalah hasil pra survei kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

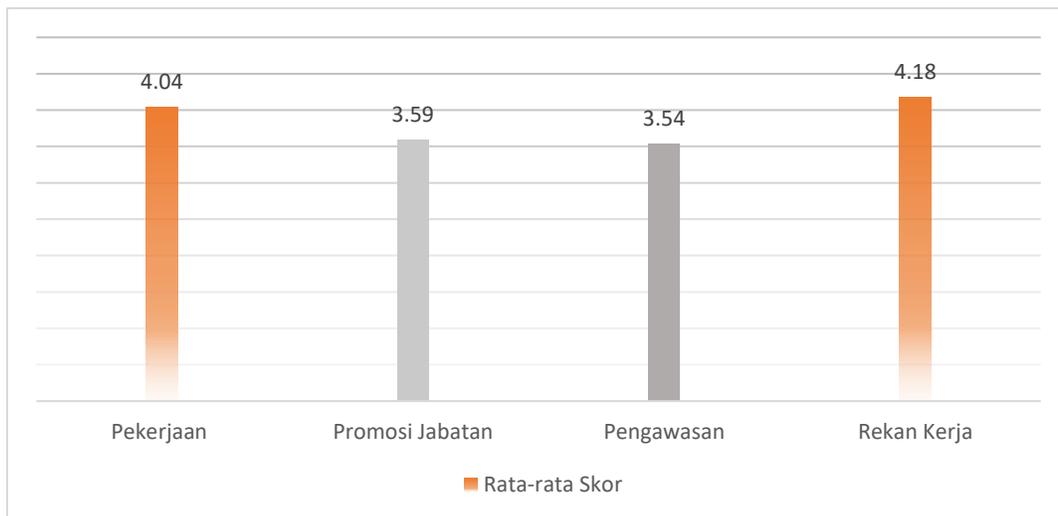
Tabel 1. 1 Hasil Olah Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara

No	Dimensi Pernyataan	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor Dimensi	
		STP	TP	RR	P	SP				
		1	2	3	4	5				
1	Pekerjaan	4	7	11	27	41	90	364	4.04	
2	Promosi Jabatan	4	5	33	30	18	90	323	3.59	
3	Pengawasan	5	4	36	27	18	90	319	3.54	
4	Rekan Kerja	1	2	21	22	44	90	376	4.18	
Frekuensi		14	18	101	106	121	360			
Skor Per Jawaban		14	36	303	424	605	1382			
Persentase		3.89%	5.00%	28.06%	29.44%	33.61%	100%			
Rata-rata Skor								3.84		
<b>SP:</b> Sangat Puas <b>P:</b> Puas <b>RR:</b> Ragu-ragu <b>TP:</b> Tidak Puas <b>STP:</b> Sangat Tidak Puas										
<b>Jumlah Responden :</b> 30 Orang <b>Jumlah Pernyataan per Indikator :</b> 3										

**Sumber :** Data Primer, Hasil Olah Pra Survei 2023 di BBPKH Cinagara

Dari pra survei dilakukan oleh penulis kepada 30 responden mengenai kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas hasil olah survei pendahuluan menunjukkan persentase untuk sangat tidak puas menyatakan 3,89%, tidak puas 5,00% ragu-ragu 28,06% puas 29,44% dan sangat puas sebesar 33,61% dari hasil tersebut tingkat kepuasan kerja di setiap pegawai pasti berbeda-beda, ada yang ingin meraih hasil kerja baik untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan oleh organisasi dan juga ada juga ada hanya sebatas bekerja, semua ini akan berpengaruh terhadap hasil dari kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki niatan tingkat kerja yang baik, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif.

Berikut ini untuk mengetahui hasil pra survei kepuasan kerja pegawai berdasarkan rata-rata skor dimensi yang sudah dilakukan oleh penulis kepada 30 responden dengan menyatakan masing-masing 3 disetiap dimensi indikatornya. Hal ini dapat dilihat di Gambar 1.1.



**Sumber** : Data Primer, Diolah dari Pra Survei 2023 di BBPKH Cinagara

Gambar 1. 1 Grafik Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik di atas menunjukkan data hasil pra survei tersebut bahwa kepuasan kerja para pegawai balai besar pelatihan kesehatan hewan BBPKH cinagara secara keseluruhan masih belum optimal, aspek terlemah pertama menurut persepsi dari responden menunjukkan tingkat pengawasan dari pimpinan masih lemah dengan rata-rata skor dimensi 3.54 hal tersebut berarti bahwa peran dari pemimpin dalam memberikan pengawasan ataupun berpartisipasi dengan para bawahan dinilai masih kurang, sedangkan aspek terlemah kedua mengenai promosi jabatan dimana untuk kenaikan jabatan atau promosi jabatan harus sesuai dengan sistem yang berlaku dengan menggunakan by system untuk kenaikan promosi

jabatan dan harus mengikuti alur sistem tersebut, karena hal tersebut menyangkut isu-isu yang ada di bbpkh cinagara yang menyangkut kepada pegawai itu sendiri, hal ini dilakukan untuk mengurangi kecurangan yang terdapat di promosi jabatan dengan rata-rata skor dimensi 3.59, hal ini diindikasikan oleh ketidaksesuaian antara keahlian dan kemampuan pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pra survei dinyatakan rendah dalam masalah promosi jabatan, dan untuk total rata-rata skor perdimensi dengan hasil pra survei yang dilakukan ke 30 responden oleh peneliti dengan pernyataan masing-masing 3 disetiap dimensi indikator dengan total rata-rata skor perdimensi sebesar 3.84 dinyatakan kurang.

Selain didukung dengan hasil pra survei yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami beberapa masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh organisasi kepada peneliti.

Tabel 1. 2 Data Turn Over Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewanperiode 2020-2021

Tahun	Jumlah pegawai awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah pegawai akhir Tahun
	PNS			PNS
2020	67	3	5	61
2021	64	0	3	61

*Sumber : Data Sekunder, di BBPKH Cinagara 2020-2021*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat *turnover* pegawai meningkat pada jumlah pegawai akhir tahun dengan masing-masing untuk 2020 ada 5 orang dan untuk 2021 ada 3 orang maka hal ini membuktikan bahwa pegawai yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan pegawai masuk berarti bisa disimpulkan bawa tingkat ketidakpuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan belum cukup baik.

Berhentinya pegawai (PNS) sendiri bisa disebabkan karena izin cuti terlalu lama dan melampaui ketentuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, dan bisa karena masa jabatan yang telah habis, akan tetapi seberapa banyak yang keluar maka sebanyak itu pula pegawai yang dimasukan dan ditempatkan kepada bagian yang sama.

Jika tingkat *turnover* tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa pegawai betah dan merasa senang bekerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan, dan sebaliknya apabila jika tingkat *turnover* tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan masih rendah.

Hal ini juga didukung oleh Mobley, Horner & Hollingsworth (2016) kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi (*TurnOver*). Model Mobley dkk menerangkan ketidakpuasan kerja dari pegawai. Hal ini meningkatkan keinginan untuk keluar. Teori ini menjelaskan bahwa tahapan kognitif seorang individu untuk keluar adalah dimulai dengan berpikir untuk berhenti. Dalam proses ini individu akan melakukan pertimbangan apa yang akan terjadi jika dia keluar dari pekerjaan dan apa yang dia harapkan dari pekerjaan barunya. Maka peneliti menggunakan data *turnover* pegawai untuk menunjukkan bagaimana kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, perlu dipertimbangkan banyak hal. Untuk menciptakan suatu model yang menggambarkan faktor-faktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam hal kompensasi bagi pegawai.

Berikut ini adalah data sekunder yang di berikan oleh organisasi kepada peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3 Data Besaran Tunjangan Kinerja Perkelas Jabatan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara

NO	KELAS JABATAN	STATUS KEPEGAWAI	TUNJANGAN KINERJA PERKELAS JABATAN
1	17	PNS	Rp33.240.000,00
2	16	PNS	Rp27.577.500,00
3	15	PNS	Rp19.280.000,00
4	14	PNS	Rp17.064.000,00
5	13	PNS	Rp10.936.000,00
6	12	PNS	Rp9.896.000,00
7	11	PNS	Rp8.757.000,00
8	10	PNS	Rp5.979.000,00
9	9	PNS	Rp5.079.200,00

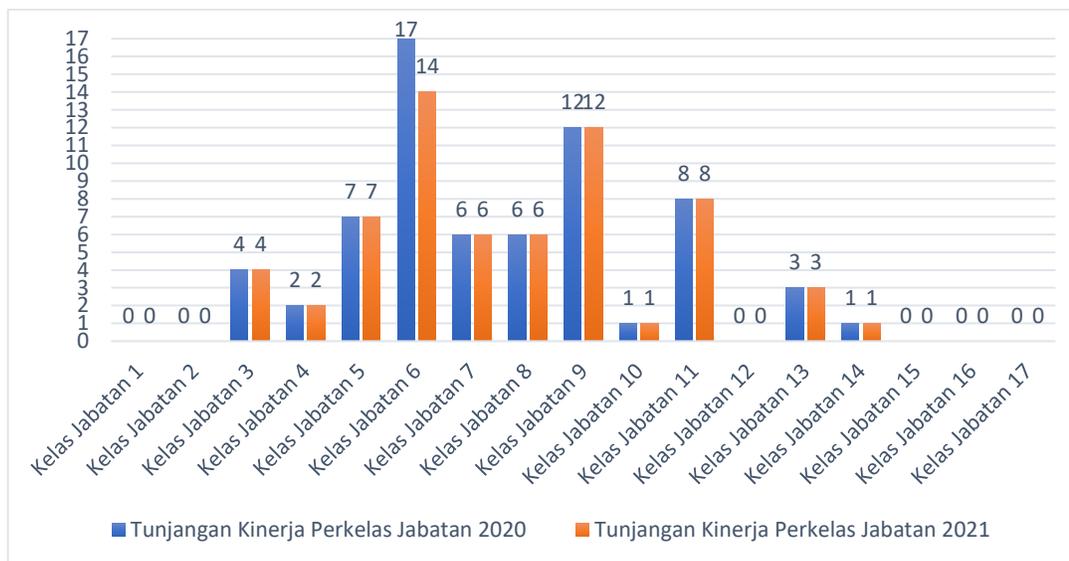
10	8	PNS	Rp4.595.150,00
11	7	PNS	Rp3.915.950,00
12	6	PNS	Rp3.510.400,00
13	5	PNS	Rp3.134.250,00
14	4	PNS	Rp2.985.000,00
15	3	PNS	Rp2.898.000,00
16	2	PNS	Rp2.708.250,00
17	1	PNS	Rp2.531.250,00

*Sumber : Data Sekunder, BBPKH Cinagara*

Berdasarkan tabel 1.3 besaran tunjangan kinerja ditentukan berdasarkan per kelas jabatan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang nomor 17 tahun 2019 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan kementerian pertanian termasuk di balai besar pelatihan kesehatan hewan, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan aspek kehadiran dan capaian kinerja pegawai, aspek kehadiran dan capaian kinerja pegawai masing-masing sebesar 50% (lima puluh persen) dari tunjangan kinerja. Kelas jabatan adalah tingkatan jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi dalam unit organisasi yang digunakan sebagai dasar pemberian besaran tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di setiap bulannya.

Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai, termasuk calon PNS, pegawai yang melaksanakan pelatihan, pegawai yang melaksanakan tugas belajar, pegawai yang melaksanakan cuti, kecuali cuti di luar tanggungan negara dan pegawai yang meninggal dunia.

Berikut ini adalah hasil olah data sekunder yang diberikan oleh organisasi kepada peneliti sesuai dengan per kelas jabatan di balai besar pelatihan kesehatan hewan BBPKH cinagara.



**Sumber :** Data Sekunder, BBPKH Cinagara

Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Pada Periode 2020-2021

Berdasarkan dari gambar grafik 1.2 diatas bahwa tingkat tunjangan kinerja pegawai per kelas jabatan di balai besar pelatihan kesehatan hewan menunjukkan angka pada tahun 2020-2021 terdapat beberapa jumlah yang berbeda antara kelas jabatan 1 sampai 17 bisa dilihat didominasi dari kelas jabatan 6 yang paling banyak diperoleh pada tahun 2020 sekitar 17 dengan kisaran per kelas jabatan 6 sekitar Rp. 3.510.400,00 dengan status PNS, kemudian pada tahun 2021 sekitar 14 dengan kisaran perkelas jabatan 6 sekitar Rp.3.510.400,00 dengan status PNS, dengan total pegawai pada tahun 2020 sebanyak 67 sedangkan untuk tahun 2021 sebanyak 64 dengan masing-masing sesuai tunjangan kinerja yang diperoleh disetiap per kelas jabatannya.

Dapat disimpulkan besaran tunjangan kinerja pegawai yang diberikan sebagian besar pegawai untuk periode 2021 terdapat penurunan dikelas jabatan 6 dengan perolehan 14 dibandingkan dengan periode 2020 dikelas jabatan 6 dengan perolehan 17 dengan kata lain antara periode 2020 dengan periode 2021 terdapat penurunan tunjangan kinerja ditahun berikutnya.

Fungsi organisasi yang dijalankan dengan baik akan melahirkan motivasi pegawai yang baik sehingga meningkatkan kinerja setiap pegawai adapun hasil olah data pra survei motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik pegawai seperti pada data tabel dibawah ini.

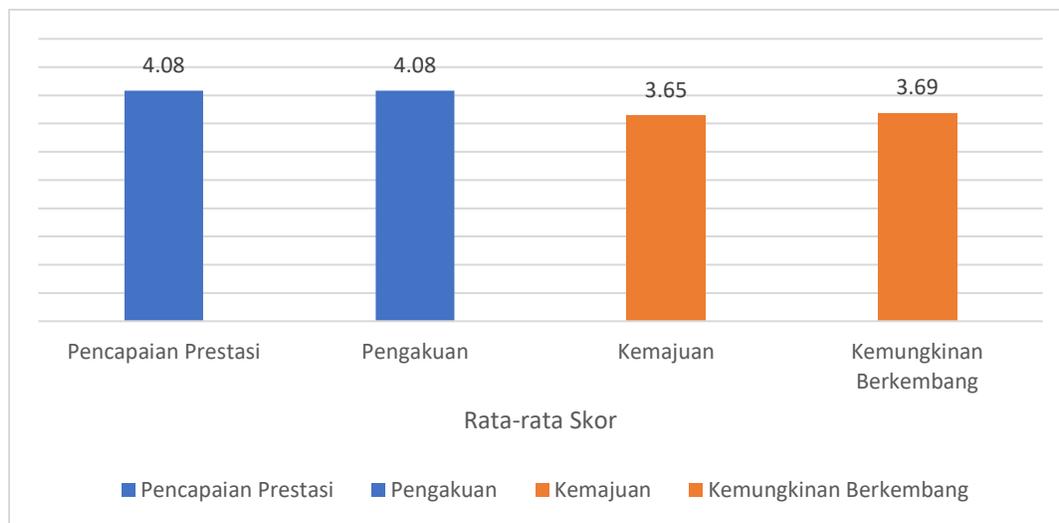
Tabel 1. 4 Hasil Olah Data Pra Survei Motivasi Intrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

No	Dimensi Pernyataan	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor Dimensi
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pencapaian Prestasi	2	0	10	55	23	90	367	4.08
2	Pengakuan	3	2	12	41	32	90	367	4.08
3	Kemajuan	5	4	24	40	16	89	325	3.65
5	Kemungkinan Berkembang	5	4	18	50	13	90	332	3.69
Frekuensi		15	10	64	186	84	359		
Skor Per Jawaban		15	20	192	744	420	1391		
Presentase		4%	3%	18%	52%	23%	100%		
Rata-rata Skor									3.87
<b>SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju</b>									
<b>Jumlah Responden : 30 Orang Jumlah Pernyataan per indikator : 3</b>									

**Sumber :** *Data Primer, Hasil Olah Pra Survei 2023 di BBPKH Cinagara*

Dari hasil olah pra survei yang dilakukan oleh penulis kepada 30 responden mengenai faktor motivasi intrinsik dapat dilihat dari tabel diatas Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan presentase faktor intrinsik untuk sangat tidak setuju menyatakan 4% tidak setuju 3% kurang setuju 18% setuju 52% dan sangat setuju sebesar 23%. Dari hasil tersebut tingkat motivasi intrinsik tiap pegawai pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, tentu saja dalam kepuasan dalam bekerjanya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, sehingga akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya sehingga pegawai mempunyai keinginan terhadap motivasi kerja nya untuk mencapai kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Berikut ini untuk mengetahui hasil olah pra survei motivasi intrinsik pegawai berdasarkan rata-rata skor dimensi yang sudah dilakukan oleh penulis kepada 30 responden dengan menyatakan masing-masing 3 disetiap dimensi indikatornya. Hal ini dapat dilihat di Gambar 1.3.



**Sumber :** *Data Primer, Hasil Olah Pra Survey 2023 di BBPKH Cinagara*

Gambar 1. 3 Grafik Hasil Olah Pra Survei Motivasi Intrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara

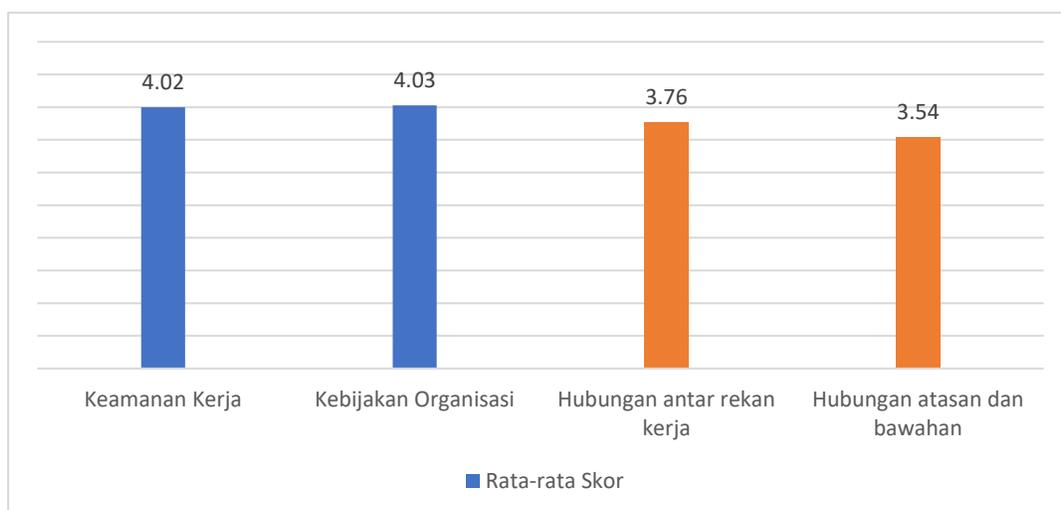
Dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden berdasarkan gambar 1.3 grafik diatas menunjukkan data hasil pra survei motivasi intrinsik tersebut bahwa para pegawai balai besar pelatihan kesehatan hewan Cinagara berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3.87 dimana ada beberapa aspek yang harus diperhatikan agar tumbuh peningkatan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya. Aspek yang pertama yaitu menunjukkan tingkat akan kemajuan dengan rata-rata skor dimensi 3.65 hal tersebut kurangnya peningkatan semangat kerja untuk mencapai raihan prestasi yang dapat membantu dan bermanfaat dalam bekerja. Sedangkan aspek terlemah yang kedua mengenai kemungkinan berkembang bagi pegawai dengan rata-rata skor dimensi 3.69 hal tersebut juga menunjukkan pegawai di balai besar pelatihan kesehatan hewan masih kurang diberikan keleluasan untuk mengembangkan diri pegawai dalam memberikan kesempatan untuk berpikir kreatif dan menyampaikan ide-ide yang mereka miliki dan dimana pegawai pada umumnya bekerja masih hanya sebatas memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana para pegawai pada umumnya belum terlalu memperhatikan prestasi mereka dalam bekerja.

Tabel 1. 5 Hasil Olah Data Pra Survei Motivasi Ekstrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

No	Dimensi Pernyataan	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor	Rata-rata Skor Dimensi	
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Keamanan kerja	2	3	8	55	22	90	362	4.02	
2	Kebijakan organisasi	2	1	21	34	32	90	363	4.03	
3	hubungan antar rekan kerja	2	6	26	34	22	90	338	3.76	
4	hubungan atasan dan bawahan	4	7	29	36	14	90	319	3.54	
Frekuensi		10	17	84	159	90	360			
Skor Per Jawaban		10	34	252	636	450	1382			
Presentase		3%	5%	23%	44%	25%	100%			
Rata-rata Skor									3.84	
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju										
Jumlah Responden : 30 Orang Jumlah Pernyataan Per Indikator : 3										

*Sumber : Data Primer, Hasil Olah Pra Survei 2023 di BBPKH Cinagara*

Dari hasil olah pra survei yang dilakukan oleh penulis kepada 30 responden mengenai faktor motivasi intrinsik dapat dilihat dari tabel 1.5. Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan presentase faktor intrinsik untuk sangat tidak setuju menyatakan 3% tidak setuju 5% kurang setuju 23% setuju 44% dan sangat setuju sebesar 25%. Dari hasil tersebut tingkat motivasi intrinsik tiap pegawai pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang tinggi, tentu akan muncul adanya rangsangan dari luar yang berkaitan dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh administrasi organisasi tersebut, sehingga akan ada dorongan kerja kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya sehingga pegawai mempunyai keinginan terhadap motivasi kerja nya untuk mencapai kepuasan kerja pegawai itu sendiri.



**Sumber :** Hasil Pra Survey 2023 BBPKH Cinagara

Gambar 1. 4 Grafik Hasil Olah Pra Survei Motivasi Ekstrinsik Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara

Dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden gambar 1.4 grafik diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 3.84. Tetapi ada beberapa aspek yang harus diperhatikan, untuk aspek pertama yaitu hubungan atasan dan bawahan dimana aspek tersebut dalam kategori cukup dengan rata rata skor dimensi 3.54 hal tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai dalam suatu kantor, karena ada rasa sungkan, segan, takut, ataupun mungkin tidak ada keberanian, kerap kali terjadi para pegawai bawahan kurang dapat mempengaruhi atasan. Sedangkan aspek terlemah kedua mengenai hubungan antar rekan kerja dimana untuk beberapa pegawai kurangnya akan menghormati sesama pegawai dengan rata-rata skor dimensi 3.76 hal tersebut disebabkan karena kurangnya sikap dan tindakan pegawai dalam menghargai sesama rekan kerja.

Selain didukung dengan hasil pra survei yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik diatas mengalami beberapa masalah, didukung juga dengan adanya data sekunder yang diberikan oleh organisasi kepada peneliti tentang daftar reward di balai besar pelatihan kesehatan hewan BBPKH cinagara.

Tabel 1. 6 Daftar Reward Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara selama periode 2020-2021

Tahun	Jumlah Pegawai PNS	Jumlah Pegawai Yang Mendapat Reward
2020	61	5
2021	61	3

*Sumber : Data Sekunder, di BBPKH Cinagara*

Berdasarkan dari tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja pegawai PNS pada tahun 2020 sebanyak 61 orang pada tahun tersebut jumlah pegawai yang mendapatkan reward sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk tahun 2021 jumlah tenaga kerja pegawai PNS sebanyak 61 orang pada tahun tersebutlah terdapat penurunan jumlah pegawai yang mendapatkan reward sebanyak 3 orang hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai setiap tahun nya mendapatkan penurunan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya adanya penurunan kerja pegawai.

Dari beberapa permasalahan diatas bahwa ada beberapa ketidakpuasan pegawai dalam bekerja di balai besar pelatihan kesehatan hewan BBPKH cinagara, sehingga perlu diperhatikan upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di balai besar palatihan kesehatan hewan BBPKH Cinagara.

Berdasarkan pengamatan serta adanya hasil masalah diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil koesioner pra survey mengenai kepuasan kerja pegawai di BBPKH Cinagara indikator promosi jabatan dan pengawasan memperoleh nilai terendah.
2. Adanya Turn Over Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan periode 2020-2021
3. Adanya penurunan tunjangan kinerja pada periode 2020-2021 di kelas jabatan 6 di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
4. Berdasarkan hasil koesioner pra survey motivasi interinsik pegawai di BBPKH Cinagara indikator kemajuan dan kemungkinan berkembang memperoleh nilai terendah.
5. Berdasarkan hasil koesioner pra survey motivasi ekstrinsik pegawai di BBPKH Cinagara indikator hubungan antar rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan memperoleh nilai terendah.
6. Adanya penurunan reward pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan periode 2020-2021

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian yang dihadapi maka penulis membuat suatu batasan-batasan ini agar dapat rumusan menjadi suatu faktor masalah dalam kasus-kasus satu persatu yang lain agar pembuatan karya tulis nantinya lebih berfokus pada masalah maka perlu dibatasi. Adapun beberapa masalah tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam organisasi.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi dan pembaca.

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi mengenai pentingnya kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan untuk bahan referensi pada penelitian, selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Tsauri (2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Pengertian menurut menurut Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Menurut Rivai dalam Hadyati, et al (2020) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Sesungguhnya pendapat ini mengemukakan pendapat umum terkait teknis dari pemberdayaan sumber daya manusia.

Menurut Suparyadi (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (*resio, rasa dan karsa*).

Menurut Rivai (2014) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dan fungsi tersebut digunakan untuk memaksimalkan tindakan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

### **2.1.2 Pentingnya Manajemen Sumber daya manusia**

Pentingnya manajemen sumber daya manusia juga diungkapkan oleh Hasibuan (2021) bahwa manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018) berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu :

#### *a. Planing*

*Planing* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### *b. Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan dan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

#### *c. Staffing*

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

#### *d. Leading*

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses menarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan intruksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pembalas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap atau mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja sama seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Pencapaian fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengolah pegawai akan mempermudah terwujudnya tujuan dan keberhasilan organisasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batasan upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integrasi*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kegiatan dan

aktivitas organisasi akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi dari manajemen itu sendiri.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia tentunya memiliki tujuan guna mengatur secara baik tenaga kerja yang berbeda pada perusahaan atau organisasi, tentunya dengan upaya pengoptimalan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Tsauri (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian afektivitas organisasi. Walau secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika parapegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Adapun menurut Yusuf (2016) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, eties dan social.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang berbeda di suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi tujuan organisasional untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta tujuan personal yang diharapkan memuaskan kebutuhan pegawai yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu terdapat pula tujuan sosial sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan meminimalkan dampak negatif yang timbul oleh perusahaan atau organisasi.

### **2.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik *vertikal* maupun *horizontal*.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.

Menurut Hasibuan (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Prianca (2020) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*)

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Warther dan Devis dalam Prianca (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2020) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut Hamali (2018) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur komprnsasi, dan skala kompensasi.

Menurut Tsauri (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbal atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang berupa pendapatan baik itu berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

### 2.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap pegawai pasti memiliki tujuan positif. Sadarmayanti (2016) mengemukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Afandi (2018) antara lain :

1. Ikatan kerja sama  
Dengan memberikan kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama antara atasan dan bawahan. Dimana pegawai harus menyediakan tugas-tugasnya dengan baik, atasan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.
2. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, status, social, egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan dari hasil jabatannya itu.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang *qualified* untuk organisasi itu akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Maka mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Stabilitas pegawai  
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkontribusi pada pekerjaan masing-masing
8. Pengaruh pemerintah

Jika program ini sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas gaji/upah minimum maka intervensi pemerintah dapat terhindar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak. Tujuan kompensasi tersebut terdiri dari menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, disiplin, stabilitas pegawai, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Tujuan adanya kompensasi ini agar menjadi dasar acuan bagi karyawan untuk dapat menciptakan kinerja yang berkualitas karena terpacu akan imbalan yang diberikan dan merasa kerja kerasnya dihargai atas imbalan tersebut.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya, untuk memberikan rasa keadilan dan tingkatan atas pekerjaan yang ditugaskannya atas sesuai dengan resiko yang diterima, serta hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya, oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian kompensasi oleh suatu organisasi atau perusahaan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan dalam Priansa (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Penerimaan kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat Buruh/Organisai Perusahaan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasinya relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres  
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya Hidup/*cost Living*  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tinggi kompensasi/upah semakin besar tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi/gaji lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

1. Faktor pemerintah  
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal (UMR), pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi

maupun devaluasi dapat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi.

2. Penawaran antara perusahaan dan pegawai  
Kebijakan penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besar upah yang akan diterima saat mulai akan bekerja.
3. Standar biaya hidup pegawai  
Kebijakan kompensasi harus perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus dipenuhi.
4. Ukuran perbandingan upah  
Kebijakan dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu perusahaan. Pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.
5. Perminataan dan persediaan  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu memperhatikan tingkat persediaan dan perminataan pasar.
6. Kemampuan membayar  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu diperhatikan kemampuan perusahaan/organisasi dalam membayar gaji pegawai.

Dari beberapa faktor menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang meliputi penawaran dan perminataan kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serta buruh/organisasi, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppes, biaya hidup/*cost living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, juga terdapat faktor pemerintah. Faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi bisa diterapkan dengan adil, layak dan lebih baik.

#### **2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Menurut Sofyandi (2016) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)  
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)  
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan Sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan layanan.

Sedangkan menurut Sinambela (2017) kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu :

1. **Kompensasi Finansial**  
 Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Terdapat dua jenis kompensasi finansial, yaitu :
  - a. **Kompensasi finansial langsung**  
 Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.
  - b. **kompensasi finansial tidak langsung**  
 kompensasi finansial tidak langsung merupakan bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk tunjangan, meliputi program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, biaya sakit (berobat), dan cuti.
2. **Kompensasi Non Finansial**  
 Kompensasi non finansial imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan bai secara fisik ataupun psikologis tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan teori yang dipaparkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi yang berupa kompensasi langsung bisa disebut juga sebagai kompensasi finansial dan kompensasi yang berupa kompensasi tidak langsung dna bisa disebut juga sebagai kompensasi non finansial.

### **2.2.5 Indikator Kompensasi**

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh simamora (2015) yaitu :

- a. **Upah dan Gaji**  
 Upah merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji pekerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. **Insentif**  
 Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.
- c. **Tunjangan**

Contoh-contoh tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dengan mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2021) antara lain sebagai berikut:

a. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan secara oleh organisasi.

c. Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

e. Upah

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang didasarkan pada jam kerja.

Berdasarkan teori-teori indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator-indikator ini merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan/organisasi agar terciptanya kompensasi yang adil dan layak bagi seluruh karyawan/pegawai.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Armstrong dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Widandi dalam Tsauri (2020) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna untuk mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Robbins dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa motivasi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2020) Motivasi persoalan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsangan keinginan dan daya pergerakan kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Stefan Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Menurut Vroom dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Gouzali Syaidam dalam Tsauri (2020) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Menurut Hasibuan dalam Tsauri (2020) mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja mempunyai tujuan, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kretivitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tsauri (2020) mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian dari beberapa para ahli di atas motivasi adalah bagaimana pimpinan terhadap bawahan memiliki tujuan untuk memberikan efek

positif kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah, dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai/karyawan tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

### 2.3.3 Sumber Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2020) mengatakan Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa didorong menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah :

##### a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

##### b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

##### c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua pegawai mempunyai motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan :

##### a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Bagi pegawai motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsi, yang berarti sumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti sumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene*. Atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasan, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyediaan yang diterapkan oleh para penyedia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekomples perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individual. Hubungan orang tua-anak sedikit demi sedikit menampakkan pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif-motif, dan sebagainya.

Menurut Priansa (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangannya berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangannya berfikirnya kongkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum

sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

#### 8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilingat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah sebagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Afandi (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

##### 2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana yang tenang, harmonis dan optimisme.

##### 3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

##### 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari beberapa ahli di atas bahwa keinginan seseorang untuk mencapai satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan/organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 2.3.5 Tipe-tipe Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa ada dua tipe dalam motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

#### 2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji

### 2.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Priansa (2020) indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan delapan indikator, yaitu :

1. Indikator Motivasi Intrinsik
  - a. Pencapaian prestasi
  - b. Pengakuan
  - c. kemajuan
  - d. Kemungkinan berkembang
2. Indikator Motivasi Ekstrinsik
  - a. Keamanan kerja
  - b. Kebijakan organisasi
  - c. Hubungan antar rekan kerja
  - d. Hubungan atasan dan bawahan

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.  
Indikator :
  - a. Balas jasa
  - b. Kondisi kerja
  - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.  
Indikator :
  - a. Prestasi kerja
  - b. Pengakuan dari atasan
  - c. Pekerjaan itu sendiri

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

#### 1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya kepuasan terkait dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaannya, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dinamakan motivator.

#### 2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

#### 1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in- equity*.

#### 2. Teori perbedaan (*Discrepancy*)

Mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)  
Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)  
Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.
5. Teori dua faktor Herzberg  
Teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh pegawai baik yang menyenangkan maupun yang tidak memberi kepuasan.
6. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*)  
Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa kepuasan pegawai dapat memungkinkannya mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa teori kepuasan kerja diantaranya ada *two factor theory*, *value theory*, teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, teori dua faktor Herzberg, dan teori pengharapan. Teori kepuasan kerja ini dapat membuat pegawai merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

#### **2.4.2 Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu saran penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja pada sarannya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Maka tingkat penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Pengertian kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respond emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, menurut Afandi (2018).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Robbins dalam (Wibowo, 2016) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Edy Sutrisno (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, latar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Martoyo dalam (Tsauri, 2020) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai hasil balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyatakan atau perasaan pegawai yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Bedeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku pegawai yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan. Ketidakpuasan pegawai dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Dari uraian di atas bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam mempengaruhi suatu kondisi dimana kepuasan kerja akan kurang terlihat diantara sesama pegawai dapat dikatakan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

### 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individual untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individual dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan puas. Sebaiknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
4. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)  
Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupa bekerja dengan baik.

Menurut Edy Sutrisno (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju.  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja.  
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat kerja.
3. Gaji.  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Organisasi dan Manajemen  
Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan  
Sekaligus atasannya, yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan atas atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transporasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak dan tidak.

#### 2.4.4 Meningkatnya Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2020). Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan meliputi :

1. Perubahan Struktur Kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalknya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan peluasan pekerjaan (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha membuat mereka merasakan bahwa mereka dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan Perubahan Struktur Pembayaran

Perubahan sistem pembayaran bagi pegawai yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:

- a. Pembayaran berdasarkan keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan daripada posisinya dalam organisasi
- b. Pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri
- c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok (*gainsharing*), dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok

3. Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai.

4. Program Pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi,

penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai, dan berbagai program pendukung lainnya.

Herzberg dalam priansa (2020) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Kedua faktor perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

1. Faktor pemuas

Faktor ini sering disebut dengan motivator, yaitu faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik). Untuk dapat meningkatkan motivasi intrinsik, maka pemimpin organisasi perlu memenuhi faktor pemuas antara lain :

a. Prestasi yang Diraih (*Achievement*)

Pegawai pada dasarnya menginginkan hal yang baik, oleh karena itu maka pemimpin organisasi harus meyakini bahwa dia telah menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

b. Pengakuan Orang Lain (*Recognition*)

Setiap pegawai yang ingin diakui prestasi dalam pekerjaan. Kesuksesan pegawai tidak memiliki arti sebelum mereka mendapatkan pengakuan. Pemimpin harus aktif dan tidak segan untuk memuji keberhasilan pegawai dalam menunaikan pekerjaannya. Selain itu, pimpinan harus memberikan pujian dengan tulis, jangan terkesan berlebihan dan memaksakan.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Pegawai akan meningkatkan kepuasannya jika mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Pemimpin harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya.

d. Peluang untuk Maju (*Advancement*)

Pemimpin harus memberikan peluang bagi pegawai untuk maju, karena hal tersebut akan meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai harus diberikan kesempatan untuk memberikan masukan mengenai bagaimana organisasi seharusnya menurut pegawai.

e. Kepuasan Kerja Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Pemimpin harus membuat pegawai percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang penting dan tugas yang mereka lakukan sangat berarti bagi organisasi.

f. Kemungkinan Pengembangan Karir (*The Possibility of Growth*)

Pemimpin harus melakukan perkembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja pegawai yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang

sistem promosi yang transparan dan adil. Dengan adanya transparansi tersebut maka pegawai memahami dengan baik apa yang harus dituju dan apa yang akan diperolehnya jika mampu meraih tujuan tersebut.

## 2. Faktor Pemelihara

Pemimpin harus juga memperhatikan faktor pemelihara (*maintenance factor*) kepuasan kerja, faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai. Faktor tersebut meliputi :

### a. Kompensasi

Pemimpin harus mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja, sehingga akan tercipta keadilan dan transparansi.

### b. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Pemimpin harus memenuhi rasa aman pegawainya, misalnya dengan penyediaan asuransi, pengobatan gratis.

### c. Kondisi Kerja Pegawai

Kondisi kerja pegawai harus memenuhi standar yang nyaman, seperti musholla, toilet, dsb.

### d. Status

Pengakuan terhadap status mereka, dengan cara memberikan kesempatan mereka untuk memberikan ide bagi perbaikan produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi.

### e. Prosedur Organisasi

Pimpinan harus menciptakan prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang dan kompensasi.

### f. Supervisi Hubungan Interpersonal

Mutu supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara pimpinan, rekan kerja, maupun pegawai dengan level lebih rendah dari pegawai harus mampu menciptakan komunikasi personal dan proses sosialisasi kebijakan organisasi sehingga dimengerti dengan baik oleh seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi.

### 2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam Priansa (2020) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu :

1. Gaji  
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.
2. Promosi  
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijakan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Supervisi (hubungan dengan atasan)  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik kepada bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
4. Tunjangan  
Aspek ini mengatur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan  
Aspek ini mengatur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja  
Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal- hal ini yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja untuk mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti berkontribusi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain,

serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek ini yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) meliputi antara lain adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan baik tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

c. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

d. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berintraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dari indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, supervisi (hubungan dengan atasan), tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Indikator ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1.	Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus & Herman Sjahrudin (2019)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar	Independen : (X) Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )  Dependen : (Y) Kepuasan Kerja Pegawai	Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Hasibuan (2012) : 1.Gaji 2.Insentif 3.Fasilitas Kantor 4.Tunjangan Motivasi ( $X_2$ ) Menurut Syahyuti (2010): 1.Dorongan mencapai tujuan 2.Semangat Kerja 3.Inisiatif dan Kreativitas 4.Tanggung Jawab	Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda . Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Autokorelasi, uji heteroskedastisitas	1.Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sebaliknya kalau kompensasi yang rendah akan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Balai Diklat	Persamaan : 1.Independen (X) Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Dependen (Y) Kepuasan Kerja Pegawai  2. metode analisis 3. Hasil penelitian Perbedaan : 1.Lokasi Penelitian 2. Tahun penelitian 3. indikator penelitian

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			Kepuasan Kerja (Y) Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008) : 1. Menyangi Pekerjaannya 4. Mencintai Pekerjaannya 4. Moral Kerja 1. Disiplin Kerja	s, uji linearitas	Keagamaan Makassar, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. 2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Motivasi ( $X_2$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar (Y) maka dinyatakan hipotesis kedua juga diterima. 3. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling	

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
					dominan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) dari kedua variabel	
2.	Kadar Santosa, Suparjo dan Frans Sudirdjo (2023)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Studi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegal.	Independen Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )  Dependen Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) Kepuasan Kerja ( $Y_2$ )	Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Samsudin (2006) : 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus Motivasi ( $X_2$ ) Menurut Edwards dalam As'ad 1. Achievement 2. Deference 3. Order 4. Exhibition 5. Autonomy 6. Affiliation 7. Intrinsic Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dilakukan uji T dan uji mediasi	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan	Persamaan : 1. Independen Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) 2. metode yang digunakan 3. hasil penelitian  Perbedaan : 1. Lokasi Penelitian 2. Tahun penelitian 3. indikator penelitian 4. Dependen Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) Kepuasan Kerja ( $Y_2$ )

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			<p>(Y<sub>1</sub>) Menurut Bernardin dalam Muflih (2015) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Kualitas</li> <li>2.Kuantitas</li> <li>3.Ketepatan waktu</li> <li>4.Efektivitas</li> <li>5.Kemandirian</li> <li>6.Komitmen kerja</li> </ol> <p>Kepuasan Kerja (Y<sub>2</sub>) Menurut Rivai (2011):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Isi pekerjaan</li> <li>2.Supervisi</li> <li>3.Organisasi dan manajemen</li> <li>4.Kesempatan untuk maju</li> </ol>		signifikan terhadap kinerja pegawai.	

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
3.	Titin Haliza, Ade Parlaungan Nasution & Aulia Indra (2022)  Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tanjung Medan.	Independen : Kompensasi ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Komitmen ( $X_3$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ )  Dependen : Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Natoatmojo (2015) : 1.Pemberian uang secara langsung berupa upah, dan kompensasi 2.Pemberian bonus pada waktu tertentu 3.Pemberian uang tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, serta fasilitas-fasilitas, pakaian dinas, perumahan, kendaraan,	Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F dan uji T	Hasil pengujian uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa $2,892 > 1,984$ (t hitung > t tabel), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa $3,038 > 1,984$ (t hitung > t tabel), komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan : 1.Independen : Kompensasi ( $X_1$ ) 2.metode yang digunakan 3. hasil penelitian  Perbedaan : 1.Lokasi Penelitian 2. Tahun penelitian 3. indikator penelitian 4. Independen : Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Komitmen ( $X_3$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ )  5.Dependen Dependen : Kinerja Pegawai ( $Y$ )

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			<p>dan jemputan</p> <p>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) Menurut Kotler (2018) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Suasana kerja</li> <li>2.Hubungan dengan rekan sekerja</li> <li>3.Tersedianya fasilitas bekerja</li> <li>4.Perlakuan</li> <li>5.Sistem kerja</li> </ol> <p>Komitmen (<math>X_3</math>) Menurut Sutrisno (2019) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Kepercayaan</li> <li>2.Kemauan</li> </ol>		<p>kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa <math>2,055 &lt; 1,984</math> (t hitung &lt; t tabel), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa <math>2,255 &lt; 1,984</math> (t hitung &lt; t tabel), hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan</p>	

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			<p>Kepuasan kerja (<math>X_4</math>) Menurut Kotler (2015):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kesempatan promosi</li> <li>3. Rasa aman</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>		signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari F hitung > F tabel (9,358 > 2,47).	

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
4.	Nia Damayanti, Allivia Julinar (2019)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka.	Independen: Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )  Dependen : Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Simamora 1.Kompensasi Finansial a.Kompensasi Langsung b.Kompensasi Tidak Langsung 2.Kompensasi Nonfinansial a.Pekerjaan b.Lingkungan kerja Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Menurut McClelland : 1.Kebutuhan untuk prestasi 2.Kebutuhan Kepuasan Kerja (Y) Menurut	Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dilakukan Metode kualitatif dan kuantitatif.	Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut : 1.Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2.Sedangkan metode penelitian kualitatif data menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan : 1.Independen : Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )  Dependen : Kepuasan Kerja (Y) 2.metode yang digunakan 3. hasil penelitian  Perbedaan : 1.Lokasi Penelitian 2. Tahun penelitian 3. indikator penelitian

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
5.	Indah Fajar Yuliani, Nany Kurniyati (2021) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Independen: Kompensasi ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Dependen : Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Hasibuan (2014) : 1. Balas jasa 2. Mempunyai jaminan yang pasti 3. Berpedoman atas perjanjian yang disepakati bersama 4. Mempunyai prinsip adil 5. Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Beban Kerja ( $X_2$ ) Menurut Koesmowidjojo (2017) :	Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F dan Uji T.	Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: 1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 4. Hasil uji F hitung dan F	Persamaan : 1. Independen : Kompensasi ( $X_1$ ) 2. Dependen Kepuasan Kerja (Y) 3. metode 4. hasil penelitian  Perbedaan : 1. Lokasi Penelitian 2. Tahun penelitian 3. indikator penelitian 4. Independen: Beban Kerja ( $X_2$ ) Motivasi Kerja ( $X_3$ )

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			<p>1.Kondisi pekerjaan 2.Penggunaan waktu kerja 3.Target yang harus dicapai</p> <p>Motivasi Kerja (<math>X_3</math>) Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2014) :</p> <p>1.Kebutuhan untuk mempertahankan hidup 2.Setiap pegawai membutuhkan keamanan 3.Keinginan setiap pegawai agar diterima dalam pergaulan</p>		<p>tabel terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Iatimewa Yogyakarta</p>	

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			<p>kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya</p> <p>4. Setiap pegawai ingin berbeda dari pegawai yang lainnya.</p> <p>Kepuasan Kerja (Y) Menurut Hasibuan (2014) :</p> <p>1. Kedisiplinan</p> <p>2. Moral</p> <p>3. <i>Turnover</i> pegawai.</p>			

## 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Wirawan (2015) dalam "manajemen sumber daya manusia" kerangka pemikiran mengemukakan keterkaitan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, variabel independen dan variabel dependen. Untuk ini dikemukakan peneliti-peneliti sebelumnya yang menunjukkan hasil adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan menunjukkan angka-angka hubungan atau pengaruhnya.

Ada uraian antara variabel secara teoritis sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kompensasi kepada pegawai sangat motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada organisasi maka tentunya seorang pegawai juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori Warther dan Davis dalam Priansa (2020) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila seorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah organisasi dan memiliki motivasi kerja baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja menuntut pimpinan organisasi untuk peka terhadap kepentingan pegawai. Pimpinan organisasi melakukan pendekatan tidak hanya terhadap pegawai tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga organisasi tahu apa yang menyebabkan pegawai termotivasi dalam bekerja. hal ini di perkuat juga oleh teori dari Mc. Gregor dalam

Tsauri (2020) menyatakan bahwa seseorang bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi dorongan seseorang atau motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan sebuah kepuasan kerjanya.

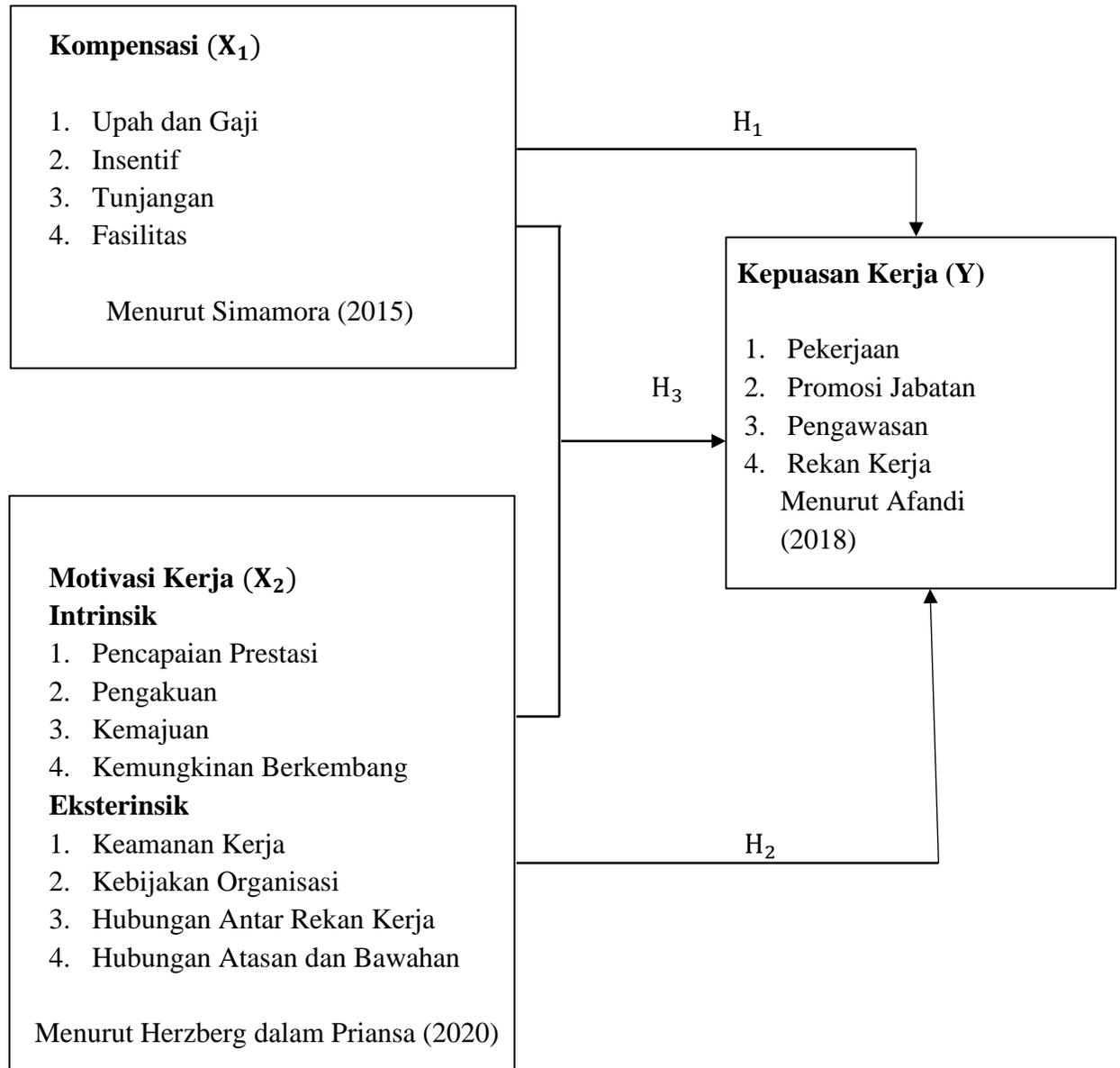
### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari organisasi baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para pegawai dan memengaruhi produktifitas pegawai dan organisasi. Sehingga kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri dan berdampak pada organisasi.

Hal ini juga diperkuat oleh teori milik Warther and Davis dalam Priansa (2020) kompensasi adalah apa yang pegawai terima sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sehingga kompensasi yang di terima oleh pegawai sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan memberikan dampak positif terhadap organisasi.

Selain kompensasi, motivasi kerja pegawai juga akan mendorong kepuasan kerja pegawai. Mc. Gregor dalam Tsauri (2020) menyatakan bahwa seseorang bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Smith dan Wakelley dalam Priansa (2020) menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Dari kedua teori motivasi kerja diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada organisasi tersebut dan bagaimana respon pegawai tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara yang dilandasi oleh beberapa teori di atas.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstalasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Kompensasi (variabel  $X_1$ ), Motivasi Kerja (variabel  $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja (variabel Y). Maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.
3. H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif karena penelitian saya untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal terdapat tiga variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel  $X_1$  (Kompensasi), variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai ).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini dilakukan untuk mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang ada di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel (independen) adalah Kompensasi ( $X_1$ ), variabel (independen) adalah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sedangkan untuk variabel (dependen) adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individu (perorangan), yaitu sumber yang berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud penelitian adalah pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara 61 pegawai.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara. Balai diklat ini berlokasi di Jalan Raya Bogor-Sukabumi Km 20, Cisalopa Desa Pasir Buncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor Jawa barat.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di organisasi dan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka mengenai data turnover, data besaran tunjangan kinerja, data jumlah pegawai dan data jumlah pegawai yang mendapatkan reward tahun 2020-2021 di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

#### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organsasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran koesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnyadari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu Kompensasi sebagai variabel ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) atau variabel (Independent) sedangkan untuk variabel (Dependent) adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Sub Indikator (Dimensi)</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kompensasi ( $X_1$ ) Menurut Simamora (2015)	1. Upah dan Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja.</li> <li>2. Upah dan gaji diberikan secara adil.</li> <li>3. Upah dan gaji diberikan tepat waktu</li> </ol>	Ordinal
	2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif diberikan sesuai dengan kinerja.</li> <li>2. Insentif diberikan secara adil.</li> <li>3. Insentif diberikan tepat waktu.</li> </ol>	Ordinal
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan.</li> <li>2. Tunjangan diberikan secara adil.</li> <li>3. Tunjangan diberikan tepat waktu.</li> </ol>	Ordinal
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai.</li> <li>2. Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja.</li> <li>3. Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman.</li> </ol>	Ordinal
Motivasi kerja ( $X_2$ )	1. Pencapaian Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh</li> </ol>	Ordinal

(Intrinsik) Menurut Harzburg dalam Priansa (2020)		<p>organisasi mendorong saya lebih giat bekerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.</li> <li>3. Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.</li> </ol>	
	2. Pengakuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.</li> <li>2. Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.</li> <li>3. Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat</li> </ol>	Ordinal
	3. Kemajuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target.</li> <li>2. Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.</li> <li>3. Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja.</li> </ol>	Ordinal
	4. Kemungkinan Berkembang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri</li> </ol>	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.</li> <li>3. Saya diberikan kesempatan untuk kreatif untuk memberikan ide-ide yang saya miliki.</li> </ol>	
<p>Motivasi Kerja (<i>Ekstrinsik</i>) Menurut Harzburg dalam Priansa (2020)</p>	5. Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.</li> <li>2. Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.</li> <li>3. Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.</li> </ol>	Ordinal
	6. Kebijakan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan kerja dijamin oleh organisasi.</li> <li>2. Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.</li> <li>3. Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.</li> </ol>	Ordinal
	7. Hubungan antar rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.</li> <li>2. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.</li> <li>3. Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.</li> </ol>	Ordinal

	8. Hubungan Atasan dan Bawahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai.</li> <li>2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.</li> <li>3. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.</li> </ol>	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) Menurut Afandi (2018)	1. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beragam jenis tugas yang diberikan menghindari rasa jenuh.</li> <li>2. Tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini.</li> <li>3. Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.</li> </ol>	Ordinal
	2. Promosi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya.</li> <li>2. Promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai.</li> <li>3. Saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan.</li> </ol>	Ordinal
	3. pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam</li> </ol>	Ordinal

		<p>pulang kerja yang telah ditentukan.</p> <p>2. Tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi.</p> <p>3. Standar yang ditetapkan sesuai dengan SOP</p>	
	4. Rekan Kerja	<p>1. Saya meningkatki bekerja dengan <i>team work</i></p> <p>2. Saya puas denga sikap saling mengingatkan antara rekan kerja.</p> <p>3. Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor.</p>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sensus atau sampling total untuk teknik pengambilan sampel semua. Dalam penelitian ini jumlah populasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara adalah sebanyak 61 orang untuk menghasilkan penelitian yang relevan, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberian informasi, maka penulis akan melakukan penelitian terhadap populasi yang ada. Menurut Sugiono (2019) penelitian ini disebut dengan studi populasi atau studi kasus.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

a. Koesioner

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan koesioner secara langsung kepada pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara koesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dapat mencerminkan pendapat responden untuk semua variabel yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berikut adalah tabel skala *likert*.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Berikut tabel skala *likert* :

Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Kompensasi & Motivasi Kerja

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Kepuasan Kerja

Jawaban	Skor
Sangat Puas (SP)	5
Puas (P)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1

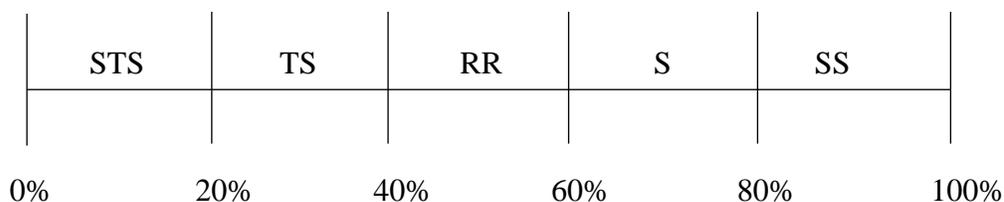
**Sumber :** Sugiyono (2019)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

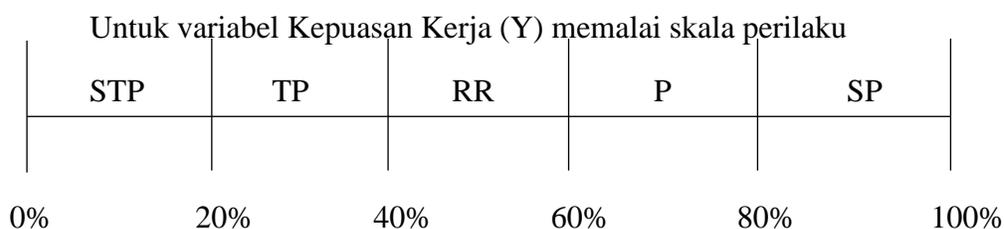
$$= \frac{\text{Skor Total hasil Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :

Untuk Variabel Kompensasi dan Motivasi kerja (X) memakai skala sikap



Gambar 3. 1 Rentang Skala Likert



Gambar 3. 2 Rentang Skala Likert

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara.

### 3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

Uji kalibrasi instrumen adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data atau instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil dari penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu koefisien penelitian, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan menyatakan sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_h$  = Nilai koefisien Pearson

$n$  = Jumlah Responden

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

(Sugiyono, 2019)

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

2. *Item* pernyataan yang diteliti dilakukan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Penulis melakukan penyebaran koesioner pada 30 responden yaitu pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan untuk di uji validitas. Pada kasus ini adalah validnya sebuah item pernyataan dalam koesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30. Maka dari itu r tabel validitas, sesuai dengan rumus yang dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu  $df = n-2$  maka akan menjadi  $df = 30-2 = 28$  ( $df = 28$ ), **maka yang diperoleh nilai r hitung (Corrected item Total Correlation) >  $r_{tabel}$  0,361 untuk  $df = 30-2 = 28 : \alpha = 0,05$ .**

r tabel df=N-2 df= 30 -2 =28 df=28	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	<b>0.3610</b>	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Uji validitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan 12 pernyataan kompensasi dengan menggunakan perhitungan program SPSS26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Kompensasi

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,893	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,888	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,829	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,788	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,776	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,841	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,719	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,724	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

9	0,724	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,896	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,835	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,811	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan  $X_1$  yaitu kompensasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kompensasi yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

## 2. Motivasi Kerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,475	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,355	0,361	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
3	0,537	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,697	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,377	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,530	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,693	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,606	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,596	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,416	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,498	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,470	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,697	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,604	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,665	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,542	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,592	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,570	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

19	0,883	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
20	0,703	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
21	0,777	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
22	0,602	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
23	0,741	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
24	0,641	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan variabel  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada motivasi kerja yang berjumlah 24 pernyataan terdapat 1 butir pernyataan dikatakan tidak valid, karena nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  akan tetapi 23 pernyataan lainnya dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

### 3. Kepuasan Kerja

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,297	0,361	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
2	0,442	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,434	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,554	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,538	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,507	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,524	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,634	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,508	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,542	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,572	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,703	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kepuasan kerja yang berjumlah 12 pernyataan terdapat 1 butir pernyataan dikatakan tidak valid, karena nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  akan tetapi 11 pernyataan lainnya dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu maka. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_i$  = Nilai Reliabilitas
- $k$  = Jumlah item
- $\sum S_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor
- $\sum S^2$  = Varians total

Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alfa Cronbach.

No	Interval	Keterangan
1	0,81-1,00	Sangat Tinggi
2	0,61-0,80	Tinggi
3	0,41-0,60	Cukup
4	0,21-0,40	Rendah
5	0,00,0,20	Sangat Rendah

**Sumber** : Saharsimi Arikunto (2016)

Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpa Cronbach

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk mengetahui setiap variabel berdasarkan olahan data SPSS 26.

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.952	12

Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,952	0.945	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
2	0,953	0.946	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
3	0,954	0.948	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
4	0,955	0.951	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
5	0,956	0.950	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
6	0,957	0.948	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
7	0,958	0.952	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
8	0,959	0.951	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
9	0,960	0.951	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
10	0,961	0.945	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
11	0,962	0.943	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
12	0,963	0.949	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

**Sumber** : Data Output SPSS.26

Berdasarkan tabel 3.9 uji reliabilitas kompensasi di atas dapat diketahui Hasil output SPSS 26 bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,952 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.849	24

Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,849	0.920	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
2	0,849	0.921	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
3	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
4	0,849	0.917	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
5	0,849	0.921	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
6	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
7	0,849	0.917	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
8	0,849	0.918	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
9	0,849	0.918	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
10	0,849	0.924	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
11	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
12	0,849	0.920	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
13	0,849	0.921	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
14	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
15	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
16	0,849	0.917	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
17	0,849	0.919	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
18	0,849	0.917	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
19	0,849	0.918	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
20	0,849	0.918	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
21	0,849	0.918	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
22	0,849	0.914	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
23	0,849	0.917	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel
24	0,849	0.915	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

*Sumber* : Data Output SPSS.26

Berdasarkan tabel 3.10 uji reliabilitas motivasi kerja di atas dapat diketahui Hasil output SPSS 26 bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.754		12		

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,754	0.763	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
2	0,755	0.745	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
3	0,756	0.745	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
4	0,757	0.735	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
5	0,758	0.741	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
6	0,759	0.739	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
7	0,760	0.746	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
8	0,761	0.722	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
9	0,762	0.738	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
10	0,763	0.734	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
11	0,764	0.730	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel
12	0,765	0.711	$\alpha > 0,6$	Cukup Reliabel

**Sumber** : Data Output SPSS.26

Berdasarkan tabel 3.11 uji reliabilitas kepuasan kerja di atas dapat diketahui Hasil output SPSS 26 bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,754 < 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan cukup reliabel

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,952	0,6	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,849	0,6	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,754	0,6	Cukup Reliabel

Hasil pengujian untuk variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6.

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel ( $X_1$ ) Kompensasi, variabel ( $X_2$ ) Motivasi Kerja, dan variabel ( $Y$ ) Kepuasan Kerja serta hubungan dari keduanya. Berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Teknik analisis memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun total nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan penyajian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antara variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Rumusnya sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

- KD : Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari  
 $n_1$  : Jumlah sampel yang diperoleh  
 $n_2$  : Jumlah sampel yang diharapkan

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Variabel bebas dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan putusan uji multikolinearitas dapat melihat dari nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas  
 Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang dijadikan penelitian, maka peneliti menggunakan regresi linier berganda dan pengolahannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics* versi 26.

Dalam rangka menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tergantung agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka digunakan pendekatan regresi linier berganda. Analisis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta atau intersep

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Motivasi Kerja

e : Error

$\beta_1$  : Koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

### 3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

rs = Koefisien korelasi

### 3.8.6 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen yaitu (Kepuasan Kerja Pegawai).

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.
3.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k. Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  tabel pada alpha = 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tabel pada alpha = 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai).

#### 2. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

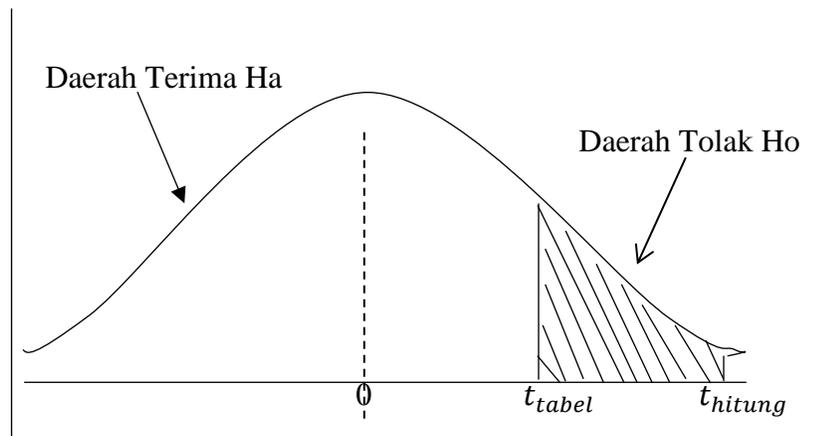
Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi kerja) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Pegawai). Hipotesis yang diajukan yaitu :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ )

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ )

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak
2. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.



Gambar 3. 3 Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan di balai besar pelatihan kesehatan hewan cinagara terletak di Jalan Snakma Cisalopa Desa Pasirbuncir, Kecamatan Caringin, Kota Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bekerja di industri manajemen korporat. Terlibat dalam kesehatan dan medis dengan sektor layanan profesional dalam industri kegiatan kesehatan manusia, pendidikan. gambar balai besar pelatihan kesehatan hewan cinagara dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



*Sumber* : BBPKH Cinagara

Gambar 4. 1 Lokasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

#### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan**

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara berdiri pada tanggal 1982. Semula balai pelatihan ini bernama balai latihan pegawai pertanian BLPP cinagara, kemudian balai bergantinama pada tahun 2000 menjadi balai diklat pertanian, perubahan nama terus beberapa diganti dari mulai tahun 2002 menjadi balai diklat agribisnis peternakan dan kesehatan hewan BDAPK cinagara, tahun 2004 menjadi balai besar diklat agribisnis peternakan dan kesehatan hewan BBDAPK cinagara, dan terakhir menjadi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan BBPKH Cinagara dari tahun 2007 sampai sekarang,

sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis UPT dibawah badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian, serta sesuai dengan pengembangan tugas dan fungsinya, dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, balai besar pelatihan kesehatan hewan cinagara siap memberikan pelayanan yang terbaik dalam setiap pelatihan. *Learning by doing* adalah pendekatan utama metode pelatihan di balai besar pelatihan kesehatan hewan cinagara. Balai diklat ini berlokasi Alamat Perusahaan Balai besar palatihan

kesehatan hewan cinagara menjadi lembaga pelatihan yang kredibel dalam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat serta agribisnis peternakan. Indonesia sebagai negara agraris dengan kekayaan dan sumber daya alam yang berlimpah merupakan anugrah yang patut kita syukuri dan lestarikan. Pertanian merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam fungsinya sebagai penyediaan pangan, pakan ternak serta energi. Balai besar pelatihan kesehatan hewan cinagara mempunyai tugas untuk melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan dan fungsional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat bagi aparatur dan non aparatur pertanian.

#### **4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara**

##### **1. Visi**

Visi adalah pandangan masa depan yang berisikan cita dan citra yang hendak diwujudkan dalam waktu tertentu. Pandangan ke masa depan tersebut menyangkut kemana suatu instansi harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten, antisipatif, inovatif dan produktif. Untuk merumuskan cita-cita tersebut, maka ditetapkan komitmen bersama mengenai gambaran masa depan yang diinginkan, yang selaras dengan keadaan lingkungan dan perubahan-perubahan yang ada. Komitmen bersama tersebut ditetapkan dalam visi yaitu *“menjadi lembaga pelatihan yang kredibel dalam menghasilkan sumberdaya manusia profesional di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner serta agribisnis peternakan”*.

##### **2. Misi**

Misi Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka perlu dijabarkan lebih operasional dalam misi. Dengan perumusan yang ditetapkan dalam misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui keberadaan dan peranan suatu instansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Adapun misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan (BBPKH) Cinagara yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia BBPKH Cinagara dalam memberikan pelayanan pelatihan dan konsultasi agribisnis yang prima.
2. Meningkatkan kualitas program pelatihan di bidang keswan dan kesmavet serta kewirausahaan agribisnis peternakan sesuai standar kompetensi kerja (SKK).
3. Mengembangkan rancang bangun pelatihan dan standar kompetensi kerja (SKK) serta paket pembelajaran di bidang keswan dan kesmavet serta kewirausahaan agribisnis peternakan.

4. Mengembangkan sarana dan prasarana balai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pelayanan konsultasi usaha agribisnis peternakan.
5. Meningkatkan kerjasama pelatihan dalam negeri dengan Instansi terkait dan pelaku usaha agribisnis peternakan.
6. Mengembangkan sistem informasi, pemantauan, dan evaluasi serta pengendalian internal yang akurat dan kredibel.

### **3. Tujuan**

Tujuan merupakan implementasi visi dan misi serta hasil yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu lima tahun. Sejalan dengan visi dan misi BBPKH Cinagara serta pemanfaatan sumberdaya yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia BBPKH Cinagara dalam memberikan pelayanan pelatihan dan konsultasi agribisnis yang prima.
2. Meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan untuk menghasilkan aparatur dan non aparatur yang profesional di bidang keswan dan kesmavet serta kewirausahaan agribisnis peternakan sesuai standar kompetensi kerja (SKK).
3. Mengembangkan rancang bangun pelatihan dan standar kompetensi kerja (SKK) serta paket pembelajaran di bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner serta kewirausahaan agribisnis peternakan.
4. Mengembangkan sarana dan prasarana pelatihan serta mengoptimalkan pendayagunaan dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan dan pelayanan konsultasi usaha agribisnis peternakan.
5. Meningkatkan kerjasama pelatihan dalam negeri dan jejaring kerja dengan Instansi terkait dan pelaku agribisnis peternakan.
6. Mengembangkan sistem informasi, pemantauan, dan evaluasi, serta pengendalian internal yang kredibel.

## 4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat penting diperlukan demi berjalannya organisasi atau perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, maka organisasi tata kerja Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara sebagaimana struktur organisasi berikut :



(Sumber : Data Base Bagian Umum di BBPKH Cinagara

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Berdasarkan struktur organisasi di atas, maka dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian dari Pelaksana tugas dan fungsi BBPKH Cinagara didukung oleh satu unit eselon III dan kelompok jabatan fungsional, terdiri dari :

- a. Kepala Balai
- b. Kepala Bagian Umum  
Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, keuangan, rumah tangga, dan penatausahaan barang milik negara.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional  
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi UPT Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.
- d. Koordinator Pelaksanan Fungsi Pelayanan Fungsional

Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan pelayanan fungsional sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

### 4.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik koesioner dengan cara menyebar koesioner kepada pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 61 pegawai seagai sampel penelitian ini.

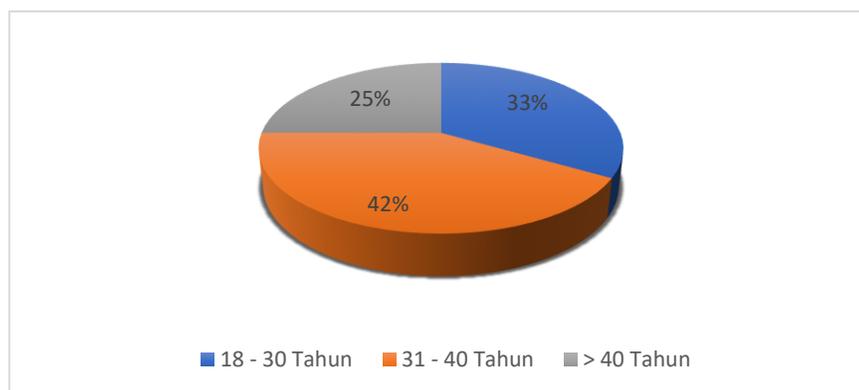
Karakteristik yang di teliti mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berikut ini hasil karakteristik responden di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara sebanyak 61 pegawai.

#### 1. Usia Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase
1	18-30 Tahun	20 orang	33%
2	30-40 Tahun	26 orang	42%
3	> 40 Tahun	15 orang	25%
Jumlah		61 orang	100%

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 3 Presentase Usia Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada usia > 40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 25%, diikuti jumlah responden pada usia kisaran 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 42% dan pada usia kisaran 18 – 30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 33%. dari jumlah total 61 pegawai yang terdapat di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	41	67%
2	Perempuan	20	33%
Jumlah		61	100%

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 4 Presentase Jenis Kelamin Responden

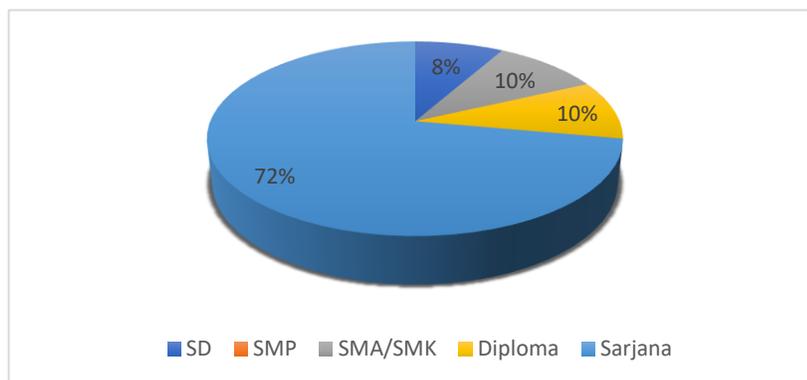
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara lebih banyak yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 67%, sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang ada di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara didominasi oleh laki-laki.

## 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SD	5	8%
2	SMP	-	-
3	SMA/SMK/Sederajat	6	10%
4	Diploma	6	10%
5	Sarjana	44	72%
Jumlah		61	100%

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4. 5 Presentase Pendidikan Terakhir Responden

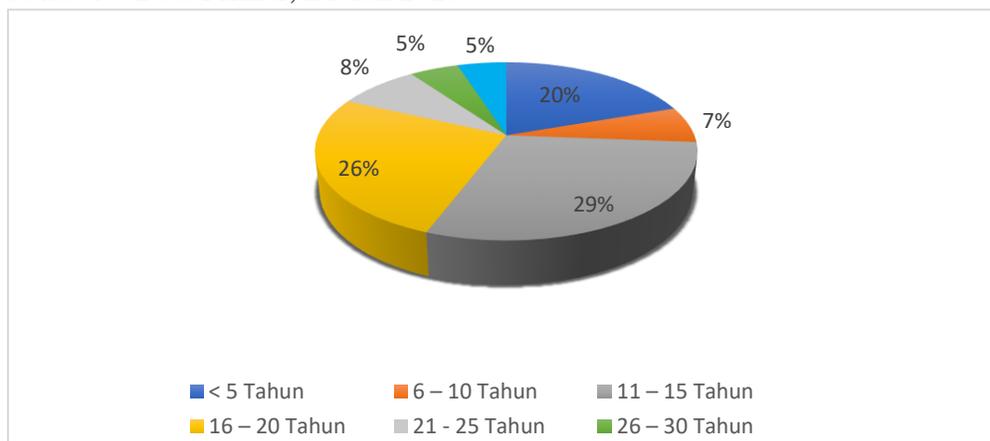
Berdasarkan data diatas, latar belakang pendidikan terakhir paling banyak yaitu Sarjana sebanyak 44 orang dengan persentase 72%, latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 6 orang dengan persentase 10%, latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang dengan persentase 10% dan latar belakang pendidikan SD sebanyak 5 orang dengan persentase 8%..

#### 4. Lama Bekerja di BBPKH Cinagara

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 5 Tahun	12	20%
2	6-10Tahun	4	7%
3	11-15 Tahun	18	30%
4	16-20 Tahun	16	26%
5	21-25 Tahun	5	8%
6	25-30 Tahun	3	5%
7	➤ 30 Tahun	3	5%
Jumlah		61	100%

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

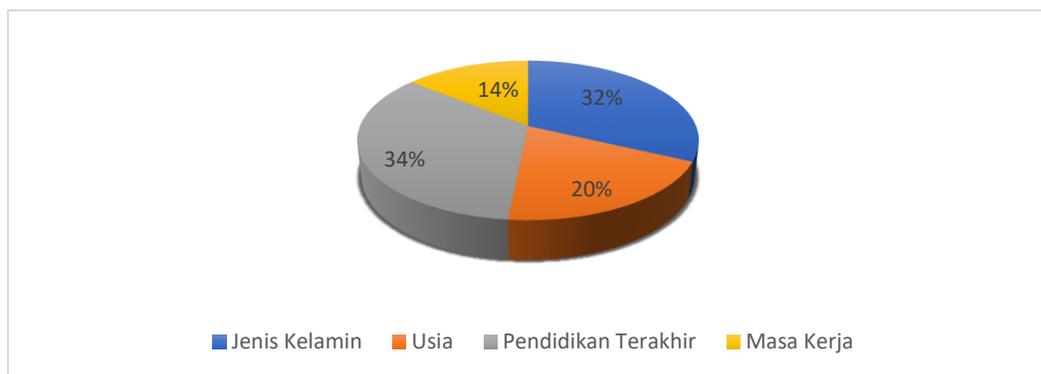


Gambar 4. 6 Presentase Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 30 %, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 28%, masa kerja < 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20%, masa kerja 21– 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 8%, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7%, masa kerja 26-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5% dan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5%.

Tabel 4. 5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41 Orang
2	Usia	>40 Tahun	25 Orang
3	Pendidikan Terakhir	Sarjana	44 Orang
4	Masa Kerja	11-15 Tahun	18 Orang



Gambar 4. 7 Presentase Total Responden

Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu untuk responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak laki-laki sebanyak 41 orang, berdasarkan usia yaitu > 40 tahun sebanyak 25 orang, berdasarkan latar belakang pendidikan paling banyak yaitu sarjana sebanyak 44 orang dan untuk masa kerja paling lama yaitu 11-15 tahun dengan sebanyak 18 orang yang dapat dilihat dari tabel dan gambar diatas.

## 4.4 Analisis data

### 4.4.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

Teknik analisis memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun total nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

#### 4.4.1.1. Analisis Deskriptif Kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kompensasi, dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut :

##### 1. Gaji dan Upah

Tabel 4. 6 Jawaban “ Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	75	24,59
Setuju	4	24	96	39,34
Ragu-ragu	3	17	51	27,87
Tidak Setuju	2	5	10	8,20
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	232	100%
<b>Rata-rata</b>			76,07%	

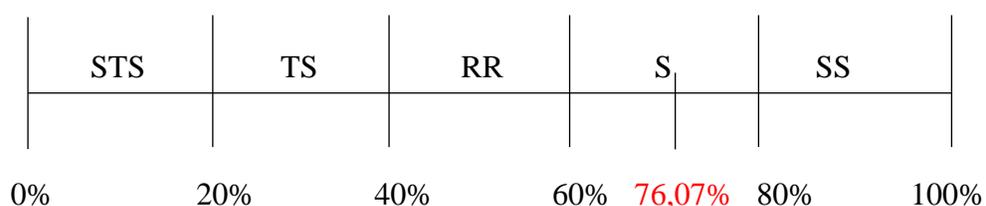
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden dengan presentase (39,34%), ragu-ragu sebanyak 17 responden dengan presentase (27,87%), sangat setuju sebanyak 14 responden dengan presentase (24,59%), dan tidak setuju sebanyak 5 responden dengan presentase (8,20%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “ upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja” pegawai yang menyatakan setuju lebih dominan dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{232}{305} \times 100\% = 76,07\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja” adalah sebesar 76,07% yang menunjukkan bahwa “ setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 7 Jawaban “Upah dan gaji diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	30	120	49,18
Ragu-ragu	3	15	45	24,59
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	245	100%
<b>Rata-rata</b>			80,33%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

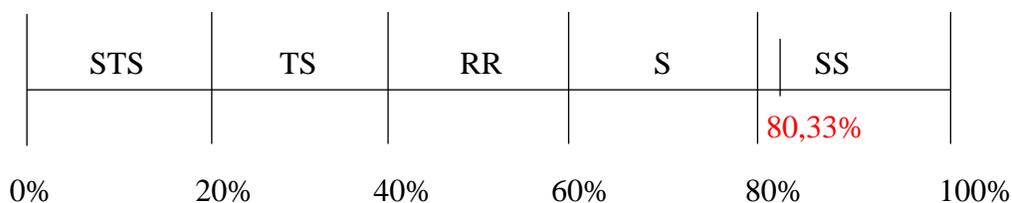
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 120 responden dengan presentase (49,18%), sangat setuju

sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “ upah dan gaji diberikan secara adil” pegawai yang menyatakan setuju lebih dominan dengan pernyataan tersebut, dan sangat setuju menjadi dominan kedua, namun masih ada pegawai yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 245 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{245}{305} \times 100\% = 80,33\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “ upah dan gaji diberikan secara adil” adalah sebesar 80,33% yang menunjukkan bahwa “ Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Jawaban “Upah dan gaji diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	29,51
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	14	42	22,95
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	248	100%
<b>Rata-rata</b>			81,31%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

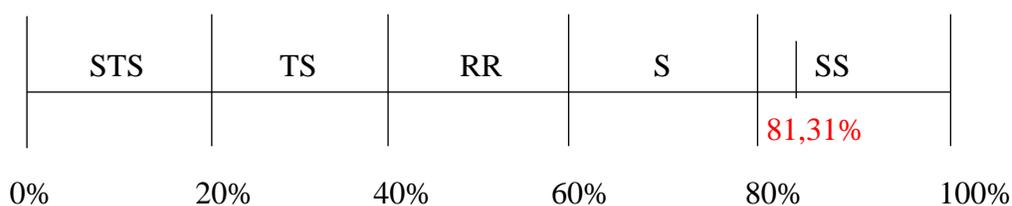
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 116 responden dengan presentase (47,54%), sangat setuju sebanyak 18 responden dengan presentase (29,51%), dan ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan presentase (22,95%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan

pernyataan “ upah dan gaji diberikan tepat waktu” pegawai yang menyatakan setuju lebih dominan dengan pernyataan tersebut, dan sangat setuju menjadi dominan kedua, namun masih ada pegawai yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 248 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{248}{305} \times 100\% = 81,31\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “ upah dan gaji diberikan tepat waktu” adalah sebesar 81,31% yang menunjukkan bahwa “ Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Insentif

Tabel 4. 9 Jawaban “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,67
Setuju	4	28	112	45,90
Ragu-ragu	3	15	45	24,59
Tidak Setuju	2	6	12	9,84
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	229	100%
<b>Rata-rata</b>			75,08%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

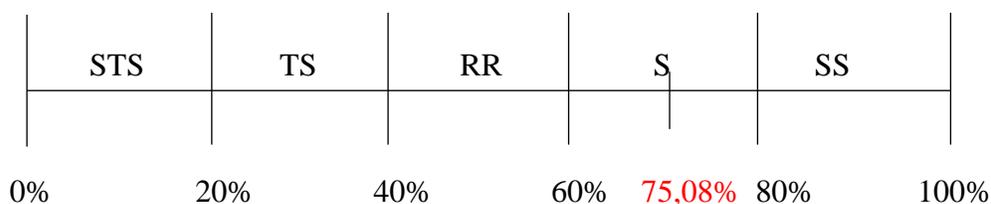
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 28 responden dengan presentase (45,90%), ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%), selanjutnya sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan presentase (9,84%). Hal ini menunjukkan bahwa

dengan pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{229}{305} \times 100\% = 75,08\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja” adalah sebesar 75,08% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Jawaban “Insentif diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,67
Setuju	4	27	108	44,26
Ragu-ragu	3	17	51	27,87
Tidak Setuju	2	5	10	8,20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	229	100%
<b>Rata-rata</b>			75,08%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

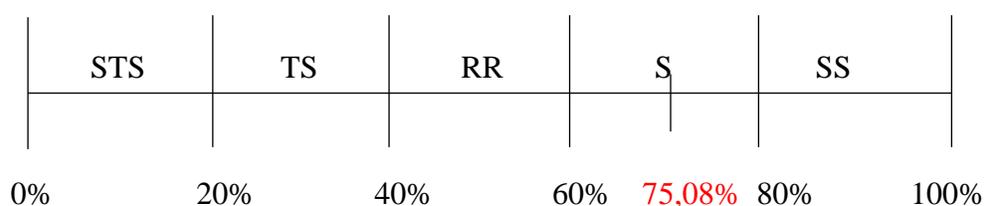
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 27 responden dengan presentase (44,26%), ragu-ragu sebanyak 17 responden dengan presentase (27,87%), selanjutnya sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan presentase (8,20%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Insentif diberikan secara adil” pegawai lebih dominan

menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 229 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{229}{305} \times 100\% = 75,08\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “Insentif diberikan secara adil” adalah sebesar 75,08% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Jawaban “Insentif diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	25	100	40,98
Ragu-ragu	3	15	45	24,59
Tidak Setuju	2	5	10	8,20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	235	100%
<b>Rata-rata</b>			77,05%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

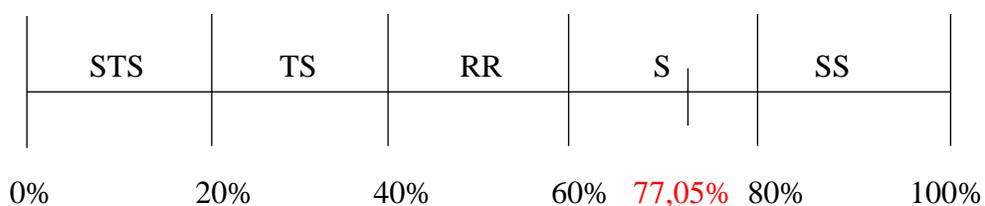
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 25 responden dengan presentase (40,98%), sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), selanjutnya sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan presentase (8,20%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Insentif diberikan tepat waktu” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut dan diikuti sangat setuju menjadi

dominan kedua namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{235}{305} \times 100\% = 77,05\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Insentif diberikan tepat waktu” adalah sebesar 77,05% yang menunjukkan bahwa “ setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Tunjangan

Tabel 4. 12 Jawaban “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	44,24
Setuju	4	34	136	55,74
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	271	100%
<b>Rata-rata</b>			88,85%	

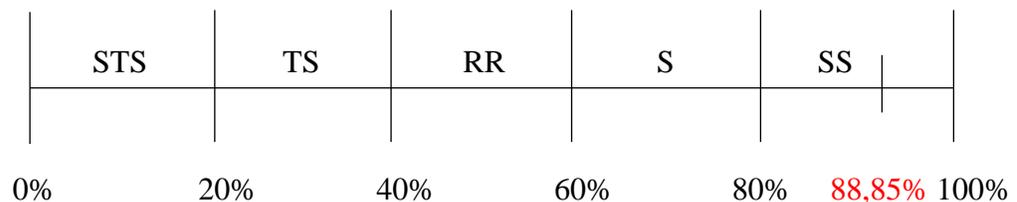
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 34 responden dengan presentase (55,74%), sangat setuju sebanyak 27 responden dengan presentase (44,24%),. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut dan diikuti sangat setuju menjadi dominan kedua hal tersebut menyatakan puas dan tidak ada yang menyatakan diluar kedua pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 271 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 88,85\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 88,85% yang menunjukkan bahwa “ sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Jawaban “Tunjangan diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	44,24
Setuju	4	34	136	55,74
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	271	100%
<b>Rata-rata</b>			88,85%	

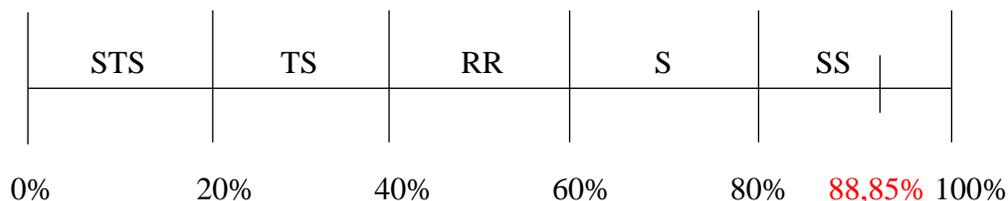
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 34 responden dengan presentase (55,74%), sangat setuju sebanyak 27 responden dengan presentase (44,24%),. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tunjangan diberikan secara adil” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut dan diikuti sangat setuju menjadi dominan kedua hal tersebut menyatakan puas dan tidak ada yang menyatakan diluar kedua pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 271 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{271}{305} \times 100\% = 88,85\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 88,85% yang menunjukkan bahwa “ sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “Tunjangan diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	47,54
Setuju	4	32	128	52,46
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	273	100%
<b>Rata-rata</b>			89,51%	

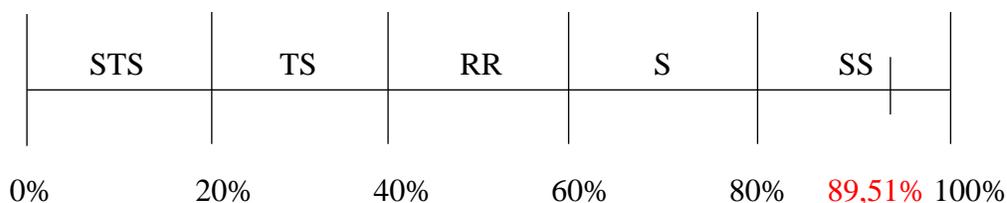
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (52,46%), sangat setuju sebanyak 29 responden dengan presentase (47,54%),. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Tunjangan diberikan tepat waktu” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut dan diikuti sangat setuju menjadi dominan kedua hal tersebut menyatakan puas dan tidak ada yang menyatakan diluar kedua pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 273 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{273}{305} \times 100\% = 89,51\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 89,51% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Fasilitas

Tabel 4. 15 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18,03
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	18	54	29,51
Tidak Setuju	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	231	100%
<b>Rata-rata</b>			75,74%	

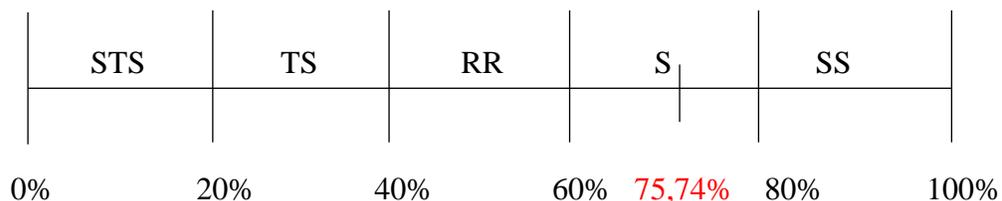
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 29 responden dengan presentase (47,54%), ragu-ragu sebanyak 18 responden dengan presentase (29,51%), selanjutnya sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan presentase (4,92%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 231 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{231}{305} \times 100\% = 75,74\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 75,74% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18,03
Setuju	4	30	120	49,18
Ragu-ragu	3	15	45	24,59
Tidak Setuju	2	5	10	8,20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	230	100%
<b>Rata-rata</b>			75,41%	

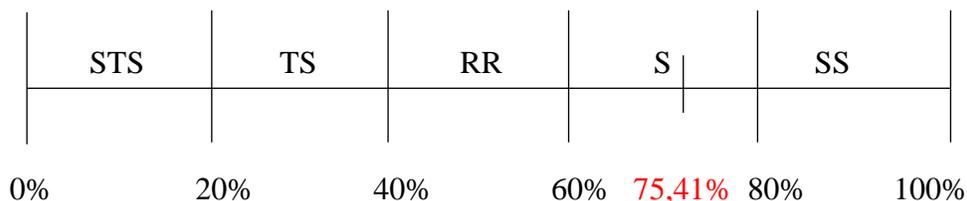
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 30 responden dengan presentase (49,18%), ragu-ragu sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%), selanjutnya sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%) dan menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan presentase (8,20%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 230 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{230}{305} \times 100\% = 75,41\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 88,85% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban “Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,31
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	13	39	21,31
Tidak Setuju	2	6	12	9,84
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		61	232	100%
<b>Rata-rata</b>			76,07%	

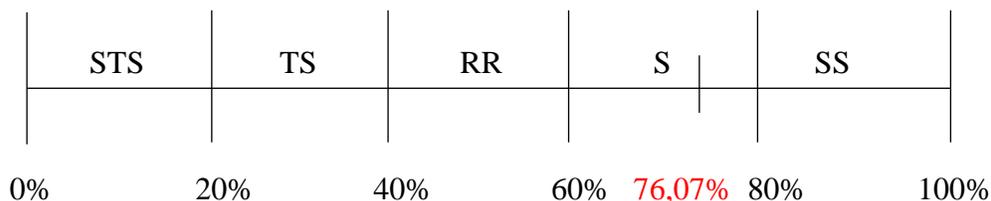
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 29 responden dengan presentase (47,54%), kemudian secara bersama ragu-ragu dan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan presentase (21,31), dan menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan presentase (9,84%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{232}{305} \times 100\% = 76,07\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah sebesar 76,07% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kompensasi

No	Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>Upah dan Gaji</b>			
1	Upah dan Gaji diberikan sesuai dengan beban kerja	76,07%	79,23%
2	Upah dan Gaji diberikan secara adil	80,33%	
3	Upah dan Gaji diberikan tepat waktu	81,31%	
<b>Insentif</b>			
1	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja	75,08%	75,74%
2	Insentif diberikan secara adil	75,08%	
3	Insentif diberikan tepat waktu	77,05%	
<b>Tunjangan</b>			
1	Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan	88,85%	89,07%
2	Tunjangan diberikan secara adil	88,85%	
3	Tunjangan diberikan tepat waktu	89,51%	
<b>Fasilitas</b>			

1	Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai	75,74%	75,74%
2	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja	75,41%	
3	Fasilitas yang diberikan mampu membuat pegawai merasa nyaman	76,07%	
<b>Rata-rata</b>		79,95%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas total tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 79,95%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (60%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan berada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai indikator gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tunjangan dengan pernyataan” Tunjangan diberikan tepat waktu” yaitu sebesar 89,51%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 75,08% terdapat pada indikator insentif dengan masing-masing pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja”, “Insentif diberikan secara adil”.

Tabel 4. 19 Hasil Statistik Variabel Kompensasi

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		47.97
Median		48.00
Mode		50
Std. Deviation		7.123
Variance		50.732
Range		25
Minimum		35
Maximum		60
Sum		2926

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 47.97 dengan range 25 dan total skor 2.926. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata retoritis sebagai berikut :

Skor Teoritis :

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritis (x)} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 25$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 47.97 dan skor teoritis sebesar 25, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $47,97 > 25$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan baik.

#### 4.4.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

##### Motivasi Intrinsik

##### 1. Pencapaian Prestasi

Tabel 4. 20 Jawaban “Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	37	148	60,66
Ragu-ragu	3	7	21	11,41
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	250	100%
<b>Rata-rata</b>			81,97%	

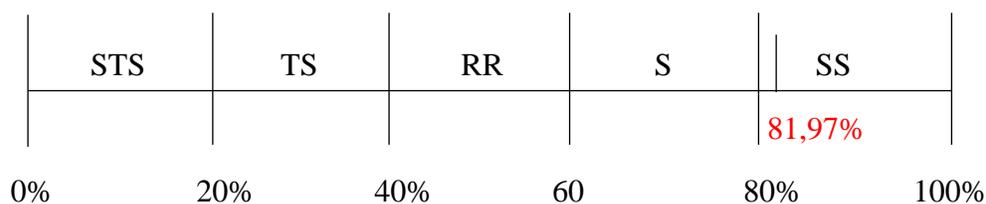
**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 37 responden dengan presentase (60,66%), kemudian sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase (11,41%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 250 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{250}{305} \times 100\% = 81,97\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja” adalah sebesar 81,97% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Jawaban “ Saya memeberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	42,62
Setuju	4	32	124	50,82
Ragu-ragu	3	4	12	6,56
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	266	100%
<b>Rata-rata</b>			87,21%	

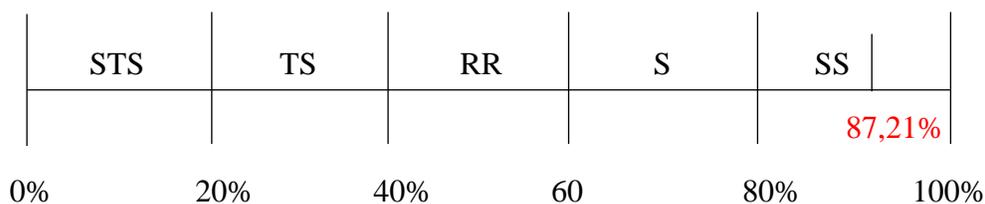
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (50,82%), kemudian sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase (42,62%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase (6,56%) Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya memeberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 266 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{266}{305} \times 100\% = 87,21\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Saya memeberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” adalah sebesar 87,21% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Pengakuan

Tabel 4. 22 Jawaban “Organisasi memebrikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36,07
Setuju	4	28	112	45,90
Ragu-ragu	3	11	33	18,03
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	255	100%
<b>Rata-rata</b>			83,61%	

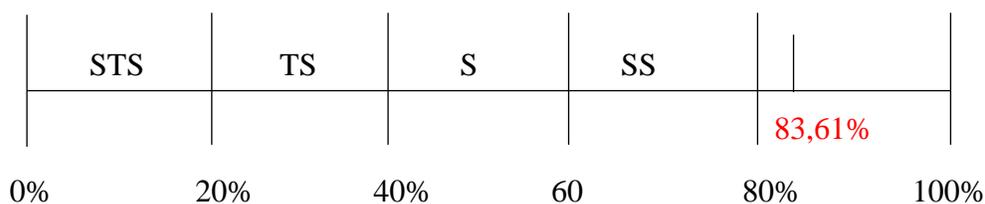
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 28 responden dengan presentase (45,90%), kemudian sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase (36,07%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%) Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Organisasi memebrikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan dengan baik” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 255 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{255}{305} \times 100\% = 83,61\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan dengan baik” adalah sebesar 83,61% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban “Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	24,59
Setuju	4	32	128	52,46
Ragu-ragu	3	12	36	19,67
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	243	100%
<b>Rata-rata</b>			79,67%	

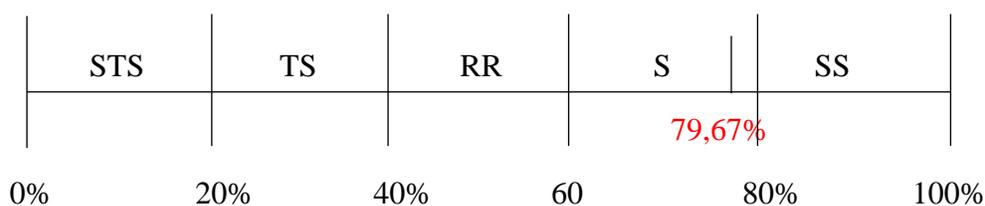
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (52,46%), kemudian sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 243 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{243}{305} \times 100\% = 79,67\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik” adalah sebesar 79,67% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Jawaban “Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,15
Setuju	4	36	144	59,02
Ragu-ragu	3	6	18	9,84
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	257	100%
<b>Rata-rata</b>			84,26%	

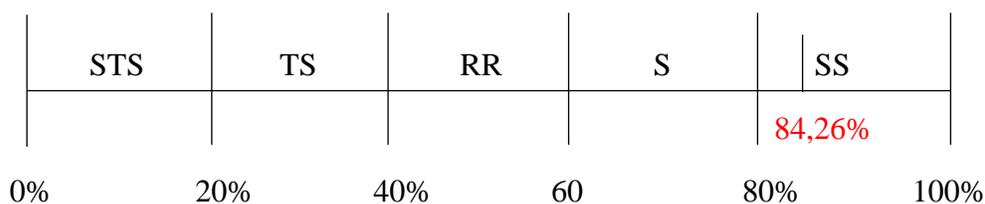
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 36 responden dengan presentase (59,02%), kemudian sangat setuju sebanyak 19 responden dengan presentase (31,15%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase (9,84%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 257 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{257}{305} \times 100\% = 84,26\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat” adalah sebesar 84,26% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Kemajuan

Tabel 4. 25 Jawaban “Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,31
Setuju	4	32	128	52,46
Ragu-ragu	3	14	42	22,95
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	239	100%
<b>Rata-rata</b>			78,36%	

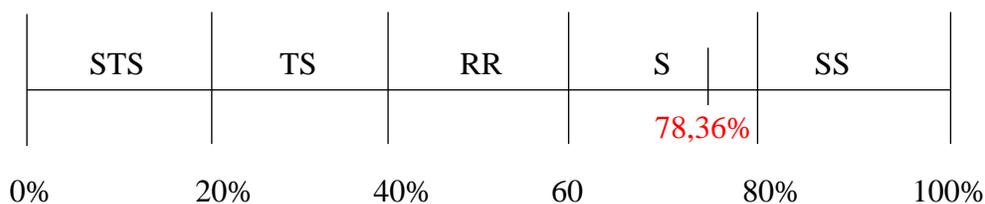
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (52,46%), kemudian ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan presentase (22,95%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan presentase (21,31%) dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 239 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{239}{305} \times 100\% = 78,36\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target” adalah sebesar 78,36% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	22,95
Setuju	4	31	124	50,82
Ragu-ragu	3	11	33	18,03
Tidak Setuju	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,28
<b>Jumlah</b>		61	235	100%
<b>Rata-rata</b>			77,05%%	

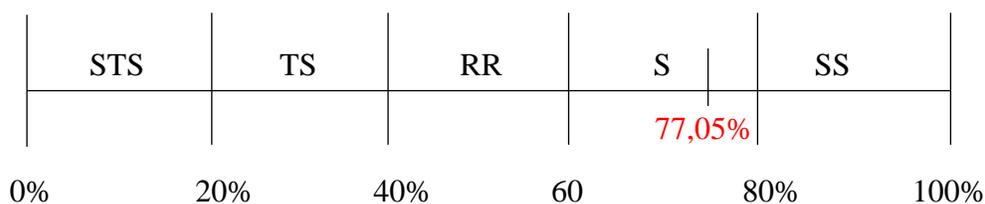
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 31 responden dengan presentase (50,82%), kemudian sangat setuju sebanyak 14 responden dengan presentase (22,95%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%) dan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan presentase (4,92 %) dan yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{235}{305} \times 100\% = 77,05\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” adalah sebesar 77,05% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Jawaban “Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	29,51
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	12	34	19,67
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	246	100%
<b>Rata-rata</b>			80,66%	

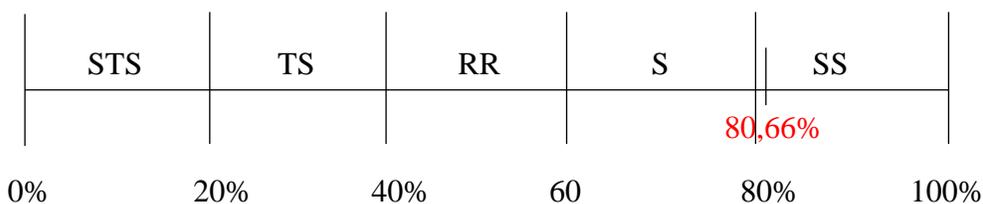
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 29 responden dengan presentase (47,54%), kemudian sangat setuju sebanyak 18 responden dengan presentase (29,51%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%) dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28 %). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 246 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{246}{305} \times 100\% = 80,66\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja” adalah sebesar 80,66% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kemungkinan Berkembang

Tabel 4. 28 Jawaban “Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,15
Setuju	4	32	128	52,46
Ragu-ragu	3	8	24	13,11
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	251	100%
<b>Rata-rata</b>			82,30%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

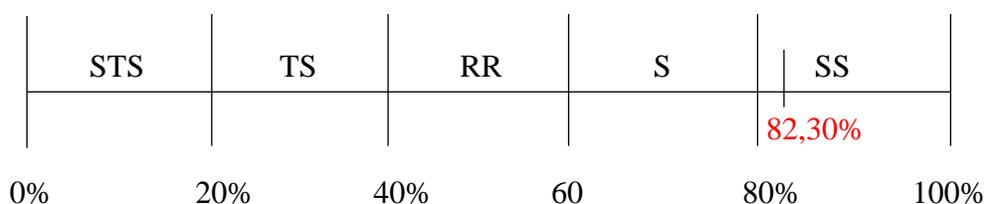
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (52,46%), kemudian sangat setuju sebanyak 19 responden dengan presentase (31,15%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase (13,11%) dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28 %). Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan “organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan

tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 251 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{251}{305} \times 100\% = 82,30\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengmbangkan diri” adalah sebesar 82,30% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban “Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,67
Setuju	4	42	168	68,85
Ragu-ragu	3	7	21	11,48
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	249	100%
<b>Rata-rata</b>			81,64%	

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

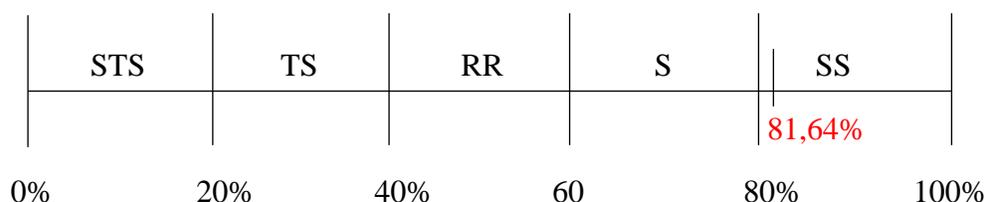
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 42 responden dengan presentase (68,85%), kemudian sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase (11,48%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan

pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 249 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{249}{305} \times 100\% = 81,64\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan” adalah sebesar 81,64% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Jawaban “Saya diberikan kesempatan untuk kreatif memberikan ide-ide yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	35	140	57,38
Ragu-ragu	3	10	30	16,39
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	250	100%
<b>Rata-rata</b>			81,97%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

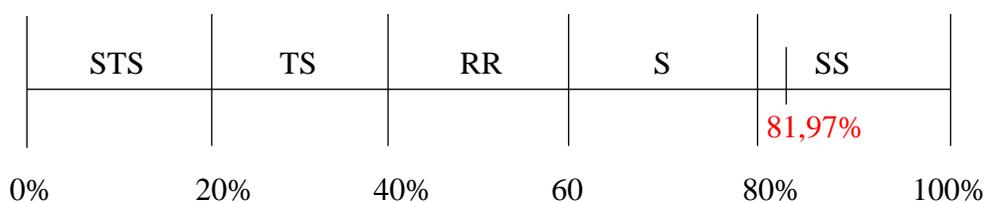
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 35 responden dengan presentase (57,38%), kemudian sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 10 responden dengan presentase (16,39%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya diberikan kesempatan untuk kreatif memberikan ide-ide yang saya miliki” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan

pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 250 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{250}{305} \times 100\% = 81,97\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “saya diberikan kesempatan untuk kreatif memberikan ide-ide yang saya miliki” adalah sebesar 81,97% yang menunjukkan bahwa “ sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

### Motivasi Ekstrinsik

#### 5. Kemanan Kerja

Tabel 4. 31 Jawaban “Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	39,34
Setuju	4	26	104	42,62
Ragu-ragu	3	11	33	18,03
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	257	100%
<b>Rata-rata</b>			84,26%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

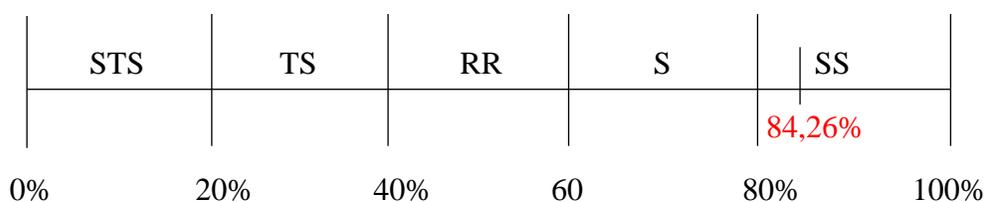
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 26 responden dengan presentase (42,62%), kemudian sangat setuju sebanyak 24 responden dengan presentase (39,34%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman”

pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 257 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{257}{305} \times 100\% = 84,26\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman” adalah sebesar 84,26% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Jawaban “Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	39,34
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	7	21	11,48
Tidak Setuju	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	259	100%
<b>Rata-rata</b>			84,92%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

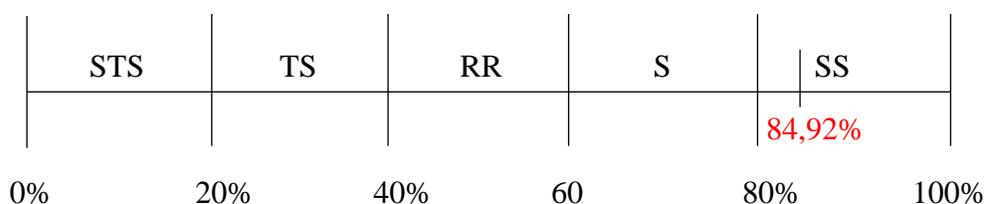
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 29 responden dengan presentase (47,54%), kemudian sangat setuju sebanyak 24 responden dengan presentase (39,34%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase (11,48%), kemudian yang terakhir tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” pegawai lebih dominan menjawab

setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 259 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{259}{305} \times 100\% = 84,92\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja” adalah sebesar 84,92% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Jawaban “Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	34,43
Setuju	4	30	120	49,18
Ragu-ragu	3	8	24	13,11
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	253	100%
<b>Rata-rata</b>			82,95%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

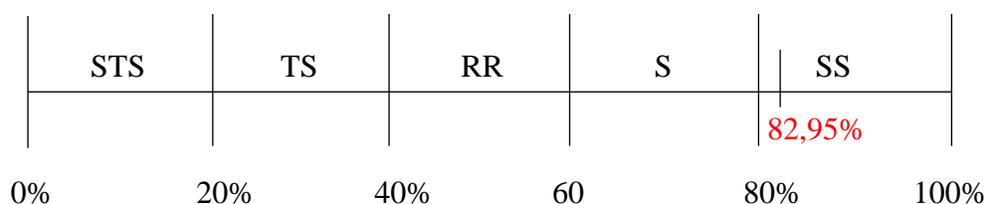
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 30 responden dengan presentase (49,18%), kemudian sangat setuju sebanyak 21 responden dengan presentase (34,43%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase (13,11%), kemudian yang terakhir tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai” pegawai lebih dominan menjawab

setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 253 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{253}{305} \times 100\% = 82,95\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai” adalah sebesar 82,95% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 6. Kebijakan Organisasi

Tabel 4. 34 Jawaban “Keselamatan kerja dijamin oleh organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	14,75
Setuju	4	38	152	62,30
Ragu-ragu	3	12	36	19,67
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	237	100%
<b>Rata-rata</b>			77,70%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

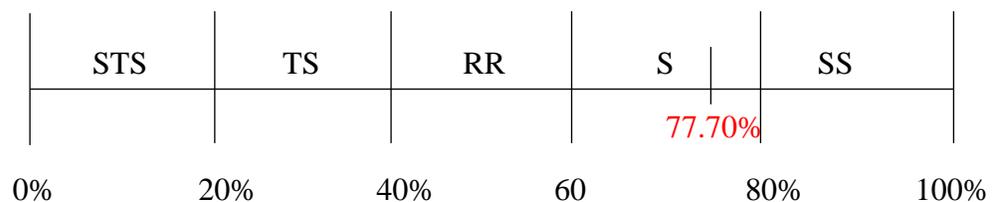
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 38 responden dengan presentase (62,30%), kemudian ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden dengan presentase (14,75%), kemudian yang terakhir tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan “keselamatan kerja dijamin oleh organisasi” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut,

namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{237}{305} \times 100\% = 77,70\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “keselamatan kerja dijamin oleh organisasi” adalah sebesar 77,70% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Jawaban “Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	34	136	55,74
Ragu-ragu	3	10	30	16,39
Tidak Setuju	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	248	100%
<b>Rata-rata</b>			81,31%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

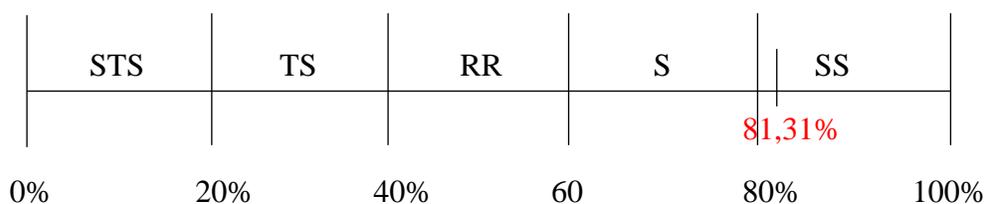
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 34 responden dengan presentase (55,74%), kemudian sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 10 responden dengan presentase (16,39%), kemudian yang terakhir tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan” pegawai lebih dominan menjawab setuju

dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 248 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{248}{305} \times 100\% = 81,31\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan” adalah sebesar 81,31% yang menunjukkan bahwa “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Jawaban “Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36,07
Setuju	4	28	112	45,90
Ragu-ragu	3	11	33	18,03
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	255	100%
<b>Rata-rata</b>			83,61%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

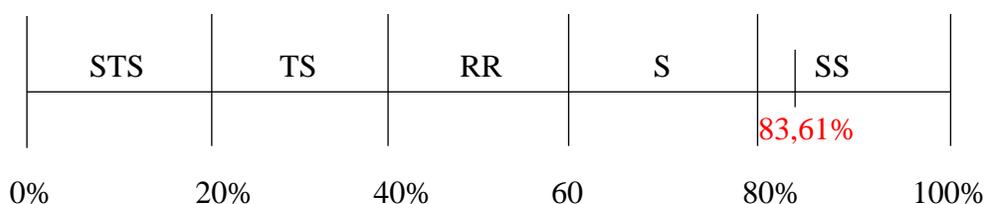
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 28 responden dengan presentase (45,90%), kemudian sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase (36,07%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan

pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 255 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{255}{305} \times 100\% = 83,61\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi” adalah sebesar 83,61% yang menunjukkan bahwa “ sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 7. Hubungan antar rekan kerja

Tabel 4. 37 Jawaban “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18,03
Setuju	4	32	128	52,46
Ragu-ragu	3	16	48	26,23
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	235	100%
<b>Rata-rata</b>			77.05%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

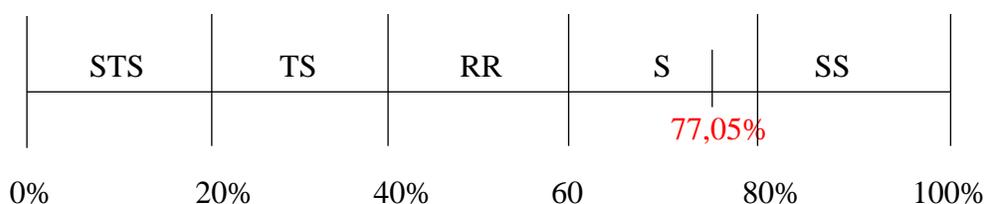
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (52,46%), kemudian ragu-ragu sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%), kemudian yang terkahir tidak setuju sebnyak 2 dengan presentase (3,28%).Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “hubungan antar pegawai terjalin dengan baik” pegawai

lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{235}{305} \times 100\% = 77,05\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “hubungan antar pegawai terjalin dengan baik” adalah sebesar 77,05% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Jawaban “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,67
Setuju	4	34	136	55,74
Ragu-ragu	3	10	30	16,39
Tidak Setuju	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,28
<b>Jumlah</b>		61	234	100%
<b>Rata-rata</b>			76,72%	

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

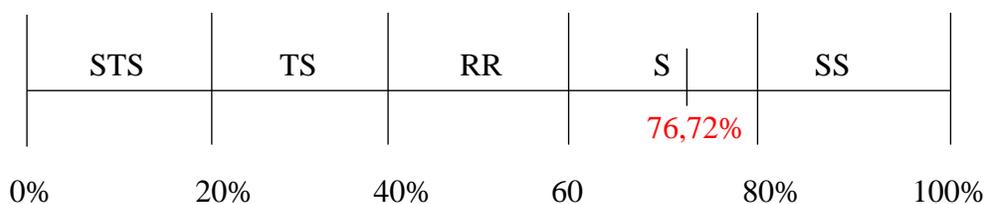
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 34 responden dengan presentase (55,74%), kemudian sangat setuju sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 10 responden dengan presentase (16,39%), kemudian tidak setuju sebanyak 3 dengan presentase (3,28%), yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%)..Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{234}{305} \times 100\% = 76,72\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik” adalah sebesar 76,72% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 39 Jawaban “hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	26,23
Setuju	4	29	116	47,54
Ragu-ragu	3	12	36	19,67
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,28
<b>Jumlah</b>		61	238	100%
<b>Rata-rata</b>			78,03%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

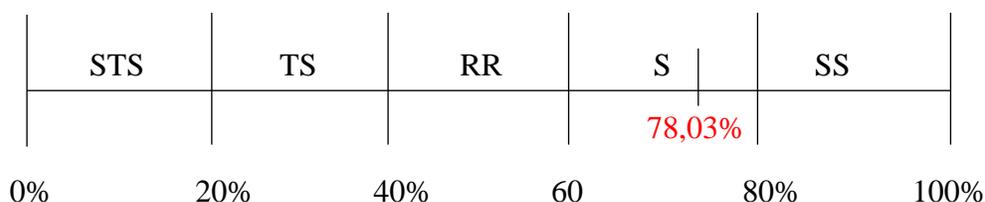
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 29 responden dengan presentase (47,54%), kemudian sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), kemudian tidak setuju sebanyak 2 dengan presentase (3,28%), yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik” pegawai

lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{238}{305} \times 100\% = 78,03\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai “hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik” adalah sebesar 78,03% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 8. Hubungan Atasan dan Bawahan

Tabel 4. 40 Jawaban “Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18,03
Setuju	4	39	156	63,93
Ragu-ragu	3	8	24	13,11
Tidak Setuju	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	240	100%
<b>Rata-rata</b>			78,69%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

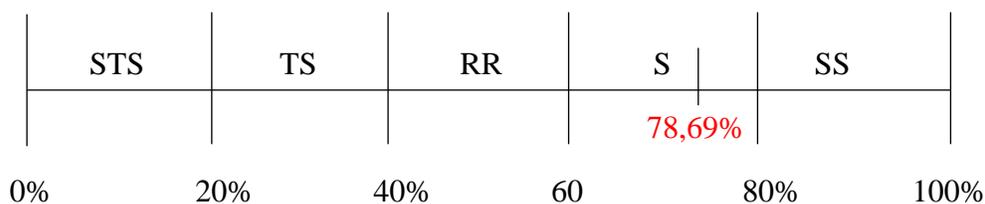
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 39 responden dengan presentase (63,93%), kemudian sangat setuju sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase (13,11%), kemudian tidak setuju sebanyak 2 dengan presentase (3,28%), yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan

pernyataan “Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 240 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{240}{305} \times 100\% = 78,69\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai "Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai" adalah sebesar 78,69% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 41 Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	9,84
Setuju	4	45	180	73,77
Ragu-ragu	3	8	24	13,11
Tidak Setuju	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	237	100%
<b>Rata-rata</b>			77,70%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

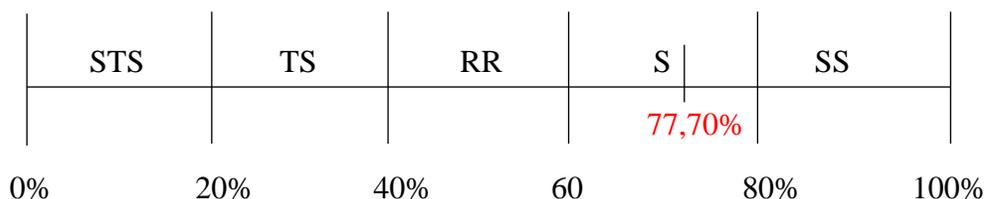
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 45 responden dengan presentase (73,77%), kemudian ragu-ragu 8 responden dengan presentase (13,11%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden dengan presentase (9,84%), kemudian tidak setuju sebanyak 1 dengan presentase (1,64%), yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1

responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{237}{305} \times 100\% = 77,70\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” adalah sebesar 78,69% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 42 Jawaban “Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	18,03
Setuju	4	39	156	63,93
Ragu-ragu	3	9	27	14,75
Tidak Setuju	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	241	100%
<b>Rata-rata</b>			79,02%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

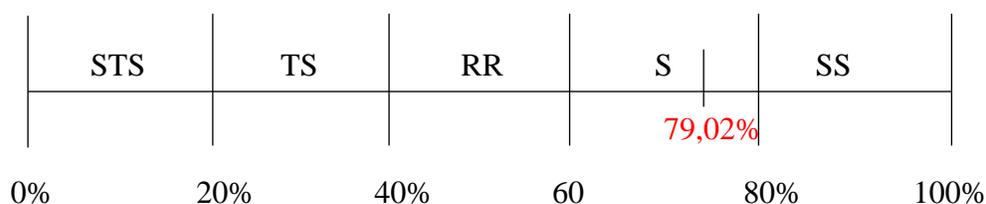
Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebesar 39 responden dengan presentase (66,93%), kemudian sangat setuju 11 responden dengan presentase (18,03%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase (14,75%), kemudian tidak setuju

sebanyak 1 dengan presentase (1,64%), yang terakhir sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas” pegawai lebih dominan menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 241 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{241}{305} \times 100\% = 79,02\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas” adalah sebesar 79,02% yang menunjukkan bahwa “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 43 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Intrinsik & Ektrinsik

No	Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>Motivasi Intrinsik</b>			
<b>Pencapaian Prestasi</b>			
1	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja.	81,97%	84,59%
2	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	87,21%	

Pengakuan			
1	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.	83,61%	82,51%
2	Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.	79,67%	
3	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	84,26%	
Kemajuan			
1	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target.	78,36%	78,69%
2	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	77,05%	
3	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja.	80,66%	
Kemungkinan Berkembang			
1	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri.	82,30%	81,97%
2	Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan.	81,64%	
3	Saya diberikan kesempatan untuk kreatif memberikan ide-ide yang saya miliki	81,97%	
<b>Motivasi Ektrinsik</b>			
Keamanan Kerja			
1	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.	84,26%	84,04%
2	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	84,92%	
3	Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.	82,95%	
Kebijakan Organisasi			
1	Keselamatan Kerja dijamin oleh organisasi.	77,70%	80,87%
2	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.	81,31%	

3	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.	83,61%	
Hubungan antar rekan kerja			
1	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.	77,05%	77,27%
2	Hubungan kerja dengan sesama rekan berjalan dengan baik.	76,72%	
3	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.	78,03%	
Hubungan atasan dan bawahan			
1	Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai.	78,69%	78,47%
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	77,70%	
3	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.	79,02%	
<b>Rata-rata</b>		81,05%	

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja sebesar 81,05% yang berada pada interval 81-100% , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikator pengakuan, kemungkinan berkembang, keamanan kerja, dan kebijakan organisasi.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator pencapaian prestasi dengan presentase 84,59%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja dengan presentase 77,27%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -3 yaitu “Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan presentase sebesar 87,21% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 7 “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” dan 18 “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik” dengan presentase yang sama sebesar 77,05%.

Tabel 4. 44 Hasil Statistik Variabel Motivasi (Intrinsik &amp; Ekstrinsik)

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		93.03
Median		92.00
Mode		92
Std. Deviation		9.107
Variance		82.932
Range		39
Minimum		70
Maximum		109
Sum		5675

*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 93.03 dengan range 39 dan total skor 5.675. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

Skor Teoritis :

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritis (x)} = \frac{1(24) + 5(24)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 93.03 dan skor teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $93.03 > 39$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dinyatakan sangat baik.

#### 4.4.1.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

##### 1. Pekerjaan

Tabel 4. 45 Jawaban “Tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	18	90	29,51
Puas	4	27	108	44,26
Ragu-ragu	3	12	36	19,67
Tidak Puas	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	241	100%
<b>Rata-rata</b>			79,02%	

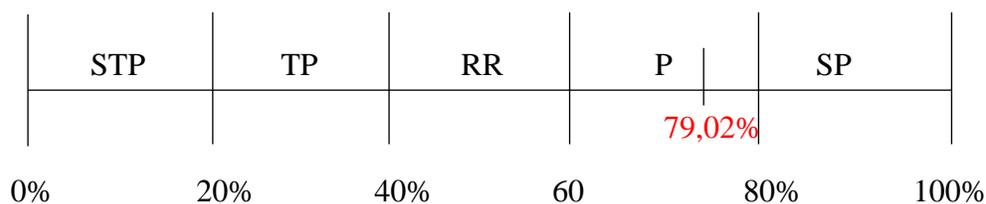
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 27 responden dengan presentase (44,26%), kemudian sangat puas 18 responden dengan presentase (29,51%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan presentase (19,67%), kemudian tidak puas sebanyak 3 dengan presentase (4,92%), yang terakhir sangat tidak puas sebanyak 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 241 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{241}{305} \times 100\% = 79,02\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini” adalah sebesar 79,02% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 46 Jawaban “Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	20	100	32,79
Puas	4	23	92	37,70
Ragu-ragu	3	14	42	22,95
Tidak Puas	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Puas	1	2	2	3,28
<b>Jumlah</b>		61	240	100%
<b>Rata-rata</b>			78,69%	

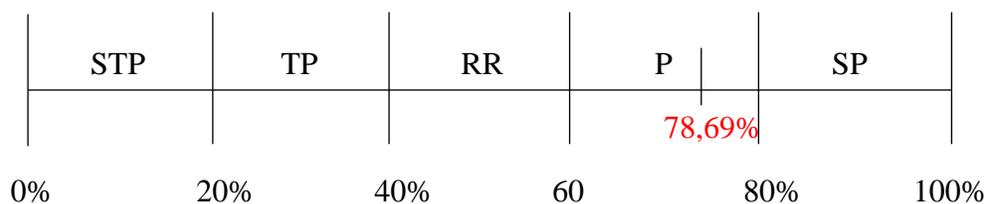
Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 23 responden dengan presentase (37,70%), kemudian sangat puas 20 responden dengan presentase (32,79%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan presentase (22,95%), kemudian tidak puas sebanyak 4 dengan presentase (3,28%), yang terakhir sangat tidak puas sebanyak 2 responden dengan presentase (3,28%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 240 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{240}{305} \times 100\% = 78,69\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” adalah sebesar 78,69% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Promosi Jabatan

Tabel 4. 47 Jawaban “Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	10	50	16,39
Puas	4	23	92	37,70
Ragu-ragu	3	17	51	27,87
Tidak Puas	2	8	16	13,11
Sangat Tidak Puas	1	3	3	4,92
<b>Jumlah</b>		61	212	100%
<b>Rata-rata</b>			69,51%	

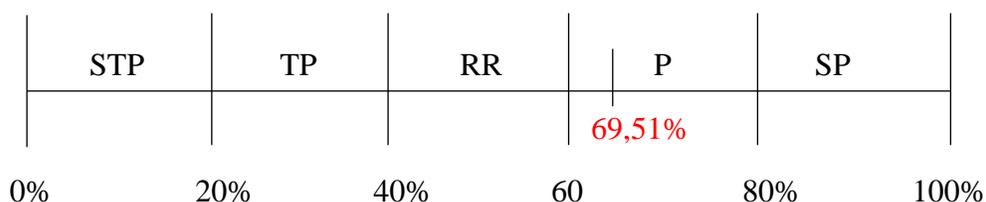
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 23 responden dengan presentase (37,70%), kemudian ragu-ragu 17 responden dengan presentase (27,87%), dan menjawab sangat puas sebanyak 10 responden dengan presentase (16,39%), kemudian tidak puas sebanyak 8 dengan presentase (13,11%), yang terakhir sangat tidak puas sebanyak 3 responden dengan presentase (4,92%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{212}{305} \times 100\% = 69,51\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya” adalah sebesar 69,51% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 48 Jawaban “Promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	10	50	16,39
Puas	4	25	100	40,98
Ragu-ragu	3	23	69	37,70
Tidak Puas	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	225	100%
<b>Rata-rata</b>			73,77%	

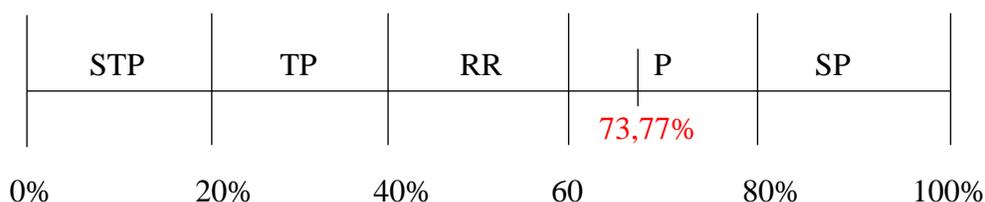
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 25 responden dengan presentase (40,98%), kemudian ragu-ragu 23 responden dengan presentase (37,70%), dan menjawab sangat puas sebanyak 10 responden dengan presentase (16,39%), kemudian tidak puas sebnyak 3 dengan presentase (4,92%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 225 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{225}{305} \times 100\% = 73,77\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai” adalah sebesar 73,77% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 49 Jawaban “saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	18	90	29,51
Puas	4	30	120	49,18
Ragu-ragu	3	13	39	21,31
Tidak Puas	2	-	-	-
Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	249	100%
<b>Rata-rata</b>			81,64%	

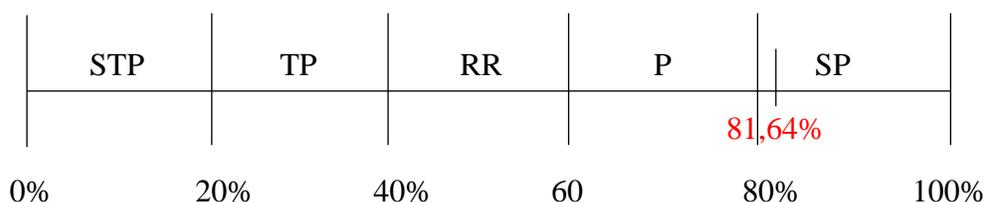
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 30 responden dengan presentase (49,18%), kemudian sangat puas 18 responden dengan presentase (29,51%), dan menjawab ragu-ragu sebanyak 13 responden dengan presentase (21,31%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 249 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{249}{305} \times 100\% = 81,64\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan” adalah sebesar 81,64% yang menunjukkan bahwa “sangat puas” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Pengawasan

Tabel 4. 50 Jawaban “Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	11	55	18,03
Puas	4	22	88	36,07
Ragu-ragu	3	20	60	32,79
Tidak Puas	2	5	10	8,20
Sangat Tidak Puas	1	3	3	4,92
<b>Jumlah</b>		61	216	100%
<b>Rata-rata</b>			70,80%	

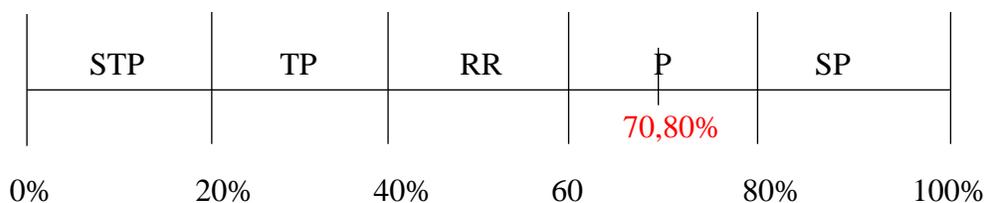
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 22 responden dengan presentase (36,07%), kemudian ragu-ragu 20 responden dengan presentase (32,79%), dan menjawab sangat puas sebanyak 11 responden dengan presentase (18,03%) kemudian tidak puas sebesar 5 responden dengan presentase (8,20%) yang terkahir sangat tidak puas sebesar 3 dengan presentase (4,92%). Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan “saya pulang kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{216}{305} \times 100\% = 70,80\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “saya pulang kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan” adalah sebesar 70.80% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 51 Jawaban “Tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	15	75	24,59
Puas	4	27	108	44,26
Ragu-ragu	3	18	54	29,51
Tidak Puas	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	239	100%
<b>Rata-rata</b>			78,36%	

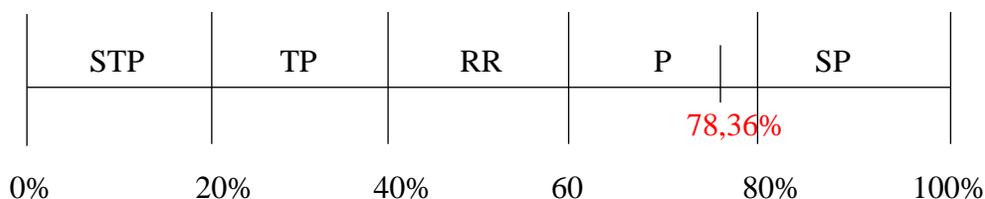
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 27 responden dengan presentase (44,26%), kemudian ragu-ragu 18 responden dengan presentase (29,51%), dan menjawab sangat puas sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%) kemudian tidak puas sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu dan tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 239 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{239}{305} \times 100\% = 78,36\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi” adalah sebesar 70.80% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 52 Jawaban “Standar yang ditetapkan sesuai dengan SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	15	75	24,59
Puas	4	28	112	45,90
Ragu-ragu	3	16	48	26,23
Tidak Puas	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	238	100%
<b>Rata-rata</b>			78,03%	

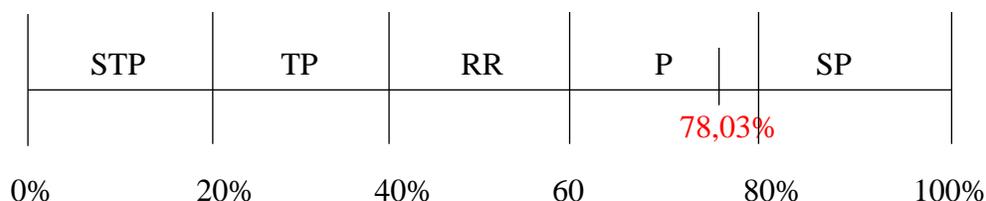
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah Puas yaitu sebesar 28 responden dengan presentase (45,90%), kemudian ragu-ragu 16 responden dengan presentase (26,23%), dan menjawab sangat setuju puas sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%) kemudian tidak puas sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%), yang terkahir sangat tidak setuju sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “standar yang ditetapkan sesuai dengan sop” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{238}{305} \times 100\% = 78,03\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “standar yang ditetapkan sesuai dengan sop” adalah sebesar 78,03% yang menunjukkan bahwa “puas” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Rekan Kerja

Tabel 4. 53 Jawaban “Saya meningkatkan bekerja dengan team work”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	32	160	52,46
Puas	4	19	76	31,15
Ragu-ragu	3	9	27	14,75
Tidak Puas	2	1	2	1,64
Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>		61	265	100%
<b>Rata-rata</b>			86,89%	

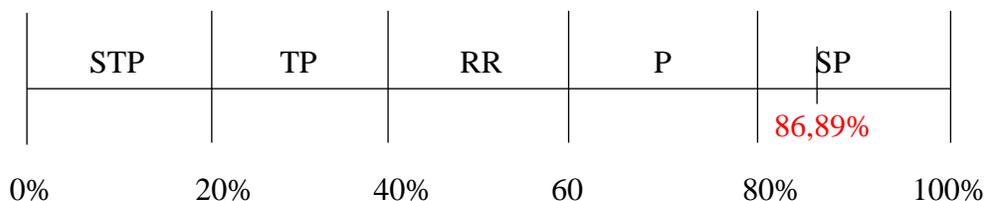
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah sangat puas yaitu sebesar 32 responden dengan presentase (45,90%), kemudian puas 19 responden dengan presentase (31,15%), dan menjawab sangat ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase (14,75%) kemudian tidak puas sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya meningkatkan bekerja dengan *team work*” pegawai lebih dominan menjawab sangat puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 265 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{265}{305} \times 100\% = 86,89\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “saya meningkatkan bekerja dengan *team work*” adalah sebesar 86,89% yang menunjukkan bahwa “sangat puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 54 Jawaban “Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	19	95	31,15
Puas	4	24	96	39,34
Ragu-ragu	3	14	42	22,95
Tidak Puas	2	3	6	4,92
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	240	100%
<b>Rata-rata</b>			78,69%	

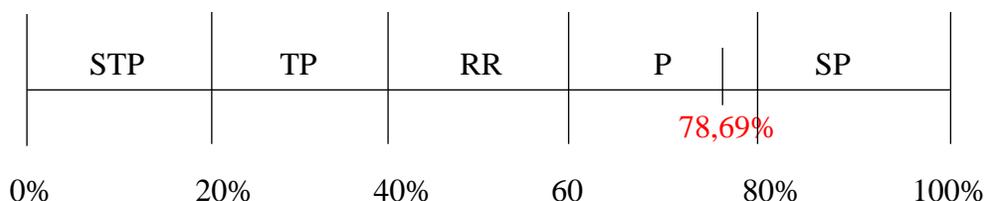
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 24 responden dengan presentase (39,34%), kemudian sangat puas sebesar 19 responden dengan presentase (31,15%), dan menjawab sangat ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan presentase (22,95%) kemudian tidak puas sebesar 3 responden dengan presentase (4,94%) yang terakhir sangat tidak puas sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 240 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{240}{305} \times 100\% = 78,69\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja” adalah sebesar 86,89% yang menunjukkan bahwa “sangat puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 55 Jawaban “Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Puas	5	15	75	24,59
Puas	4	26	104	42,62
Ragu-ragu	3	17	51	27,87
Tidak Puas	2	2	4	3,28
Sangat Tidak Puas	1	1	1	1,64
<b>Jumlah</b>		61	235	100%
<b>Rata-rata</b>			77,05%	

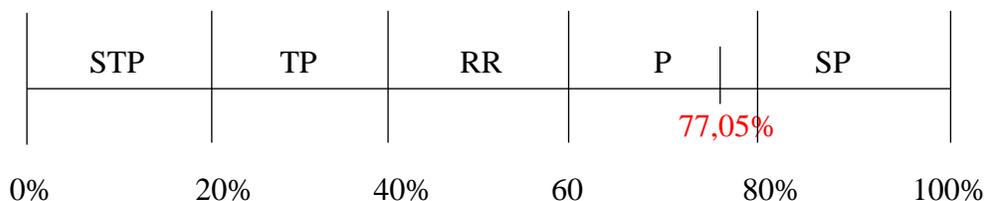
*Sumber* : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, jawaban tertinggi dari pernyataan diatas adalah puas yaitu sebesar 26 responden dengan presentase (42,62%), kemudian ragu-ragu sebesar 17 responden dengan presentase (27,87%), dan menjawab sangat puas sebanyak 15 responden dengan presentase (24,59%) kemudian tidak puas sebesar 2 responden dengan presentase (3,28%) yang terakhir sangat tidak puas sebesar 1 responden dengan presentase (1,64%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan “saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor” pegawai lebih dominan menjawab puas dengan pernyataan tersebut, namun masih ada pegawai menjawab ragu-ragu, tidak puas dan sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{235}{305} \times 100\% = 77.05\%$$



Jadi, total tanggapan reponden mengenai pernyataan “saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor” adalah sebesar 77,07% yang menunjukkan bahwa “ puas” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 56 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>Pekerjaan</b>			
1	Tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini.	79,02%	78,85%
2	Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	78,69%	
<b>Promosi Jabatan</b>			
1	Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya.	69,51%	74,97%
2	Promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai.	73,77%	
3	Saya mrnggambarkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan.	81,64%	
<b>Pengawasan</b>			
1	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan.	70,82%	75,74%
2	Tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi.	78,36%	
3	Standar yang ditetapkan sesuai dengan SOP	78,03%	
<b>Rekan Kerja</b>			

1	Saya menikmati bekerja dengan <i>team work</i>	86,89%	80,87%
2	Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja.	78,69%	
3	Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor.	77,05%	
<b>Rata-rata</b>		77,61%	

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja sebesar 77,61% yang berada pada interval 61%-80% , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan puas pada indikator rekan kerja.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan presentase 80,87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator promosi jabatan dengan presentase 74,97%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -8 yaitu “Saya menikmati bekerja dengan *team work*” dengan presentase sebesar 86,89% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 3 “Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya” dengan presentase sebesar 69,51%.

Tabel 4. 57 Hasil Statatistik Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

N	Valid	61
	Missing	0
Mean		41.74
Median		43.00
Mode		44
Std. Deviation		4.976
Variance		24.763
Range		22
Minimum		26
Maximum		48
Sum		25.46

**Sumber** : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja pegawai berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar

41.74 dengan range 22 dan total skor 2.546. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

Skor Teoritis :

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$
$$\text{skor teoritis } (x) = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 22$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 41.74 dan skor teoritis sebesar 22, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $41.74 > 22$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel kepuasan kerja pegawai dinyatakan baik.

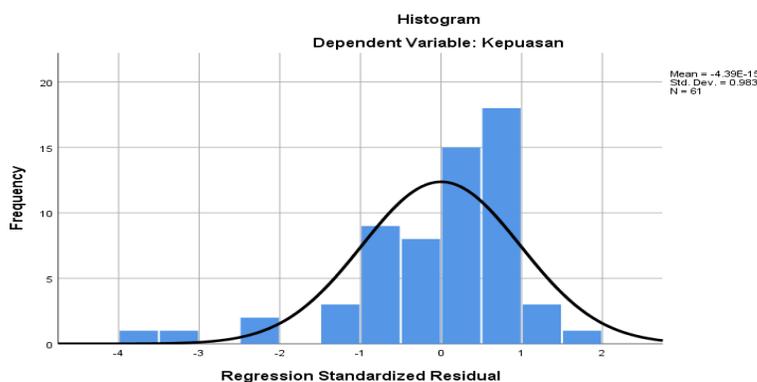
## 4.5 Pengujian Data

### 4.5.1 Uji Asumsi Klasik

#### 4.5.1.1 Uji Normalitas

##### 1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat kenormalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng



**Sumber** : Data Output SPSS, data diolah (2023)

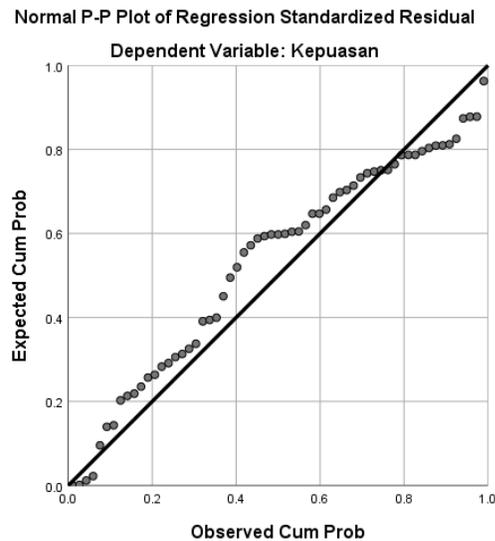
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.7 grafik histogram diatas, dapat terlihat bahwa data penelitian ini memiliki persebaran normal.

##### 2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-Plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Sumber** : Data Output SPSS, data diolah (2023)  
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot

Pada gambar di atas diketahui bahwa data dengan Normal P-Plot yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Metode Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji one sample Kolmogorov- Smirnov test. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$  maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 58 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76417184
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.105
	Negative	-.147

Test Statistic	.147
Asymp. Sig. (2-tailed)	.130 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

*Sumber* : Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,130 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### 4.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 59 Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	6.182				
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000	.980	1.020
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kepuasan

*Sumber* : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance kompensasi yaitu  $0,980 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,020 < 10,00$  dan nilai tolerance motivasi kerja yaitu sebesar  $0,980 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,020 < 10,00$ , jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terjadi multikolinearitas.

### 4.5.1.3 Uji Heterokedastisitas

1. Pada uji heterokedastisitas dasar pengambilan sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $P Value \geq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heterodastisitas
  - b. Jika nilai  $p Value \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya terdapat masalah heterodastisitas

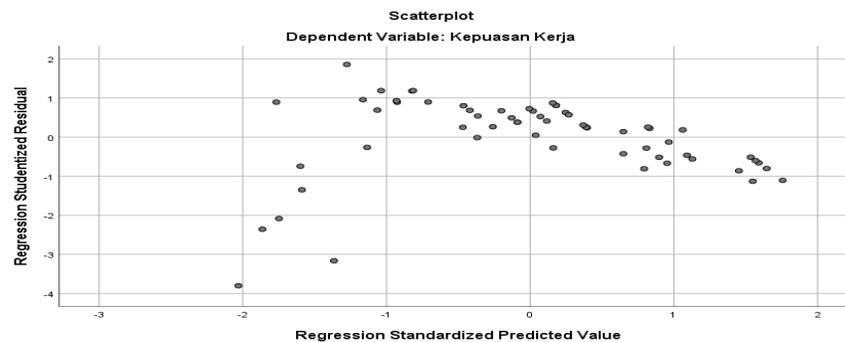
Tabel 4. 60 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.275	12.195		.351	.727
	Kompensasi	-.078	.101	-.449	-.767	.446
	Motivasi	.008	.079	-.062	.016	.916

**Sumber** : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel  $X_1$  dan  $Y$  menunjukkan nilai sig  $0,446 > 0,05$  dan pada variabel  $X_2$  menunjukkan hasil nilai sig  $0,915 > 0,05$  yang artinya bahwa yang di uji tidak mengandung heterokedastisitas.

2. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut :
  - a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
  - b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Sumber** : Data Output SPSS, data diolah (2023)  
Gambar 4. 10 Uji Heterokedastisitas *Scatter Plot*

## 4.5.2 Analisis Regresi Linier

### 4.5.2.1 Regresi Linier Parsial

Analisis regresi linier parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mencari nilai persamaan regresi (Sugiyono, 2019)

#### a. Kompensasi

Tabel 4. 61 Hasil Regresi Linier Parsial (Kompensasi)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.560	1.617		6.529	.000
	Kompensasi	.650	.033	.930	19.485	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

*Sumber* : Output Olah SPSS 26, 2023

$$Y = 10,560 + 0,650 X_1$$

Dimana  $X_1 =$  Kompensasi

$Y =$  Kepuasan Kerja

Jika nilai  $X_1 = 0$  akan di peroleh  $Y = 10,560$

Berdasarkan tabel 4.69 artinya nilai (a) atau kostanta sebesar 10.560 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi  $X_1$  bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja (Y) akan tetapi bernilai 10.560 koefisien regresi (b) sebesar 0,650 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,650 satuan.

#### b. Motivasi

Tabel 4. 62 Hasil Regresi Linier Parsial (Motivasi)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.398	6.482		4.690	.000
	Motivasi	.122	.069	.223	1.758	.084

a. Dependent Variable: Kepuasan

*Sumber* : Output Olah SPSS 26, 2023

$$Y = 30.398 + 0,122 X_2$$

Dimana  $X_2 =$  Motivasi

$Y =$  Kepuasan Kerja

Jika nilai  $X_2 = 0$  akan di peroleh  $Y = 30,398$

Berdasarkan tabel 4.70 artinya nilai (a) atau kostanta sebesar 30,398 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi  $X_2$  bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja (Y) akan tetapi bernilai 30,398 koefisien regresi (b) sebesar 0,122 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,122 satuan.

#### 4.5.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu tanpa diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS. 26 maka hasil yang didapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 63 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.182	2.682		2.305	.025
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048

*Sumber* : Output Olah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.63 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel *coefficient* pada kolom *Unstandardized* dalam kolom B, pada sub kolom tersebut terdapat nilai kostanta sebesar 6,182 dan nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) = 0,641 dan motivasi ( $X_2$ ) = 0,052 berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini kemudian akan di interpresentasikan maka dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$



$$( Y = 6,182 + 0,641 X_1 + 0,052 X_2 )$$

Dimana :

(Kepuasan Kerja Pegawai )  $6,182 + 0,641$  (Kompensasi) +  $0,052$  (Motivasi Kerja)

Dari Persaman di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan Nilai konstan sebesar 6,182 artinya bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 6,182.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) B1 sebesar 0,641 artinya peningkatan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,641 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) searah yang dimana, variabel kompensasi ( $X_1$ ) apabila kompensasi mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,641 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) B2 sebesar 0,052 artinya peningkatan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,052 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) searah yang dimana, variabel motivasi ( $X_2$ ) apabila motivasi mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,052 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

#### 4.5.3 Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas angka  $R^2$  maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 64 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kompensasi terhadap kepuasan kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.863	1.840
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

**Sumber** : Output Olah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,930 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,865 (kuat) atau 86,5% maka memiliki arti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 86,5% terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

Tabel 4. 65 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.034	4.892
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

*Sumber* : Output Olah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.65 dapat diketahui nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,223 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,050 (lemah) atau 5% maka memiliki arti bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 5% terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

Tabel 4. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.870	1.794
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

*Sumber* : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.66 dapat diketahui dari hasil koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,935 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,874 (kuat) atau 87,4%. Maka memiliki arti bahwa kontribusi variabel  $X_1$  (kompensasi) dan  $X_2$  (motivasi) secara bersama-sama sebesar 87,4% dan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.5.4 Uji Hipotesis

##### 4.5.4.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja ( $Y$ ).

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837

Nilai t tabel = 2,00172

Rumus dan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 61-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 58) \\
 &= 2,00172
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 67 Hasil Uji t

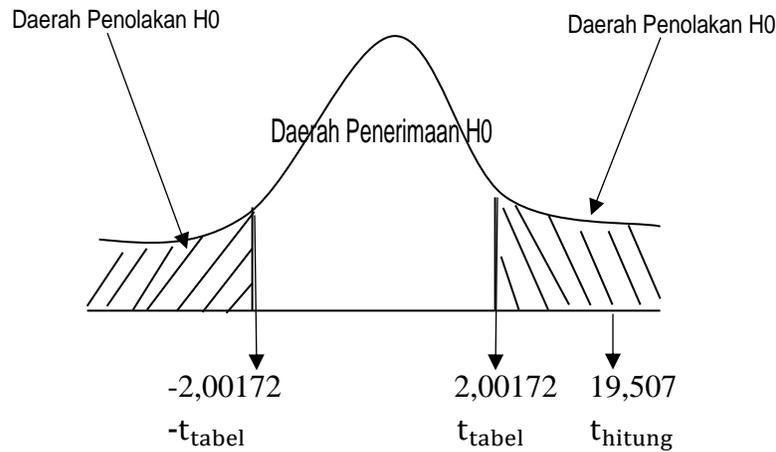
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.182	2.682		2.305	.025
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048

Sumber : Output Olah SPSS 26, 2023

$$t_{\text{tabel}} (n - k - 1) = t(61-2-1) = t\text{-tabel } 58 = 2,00172$$

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan (Y)

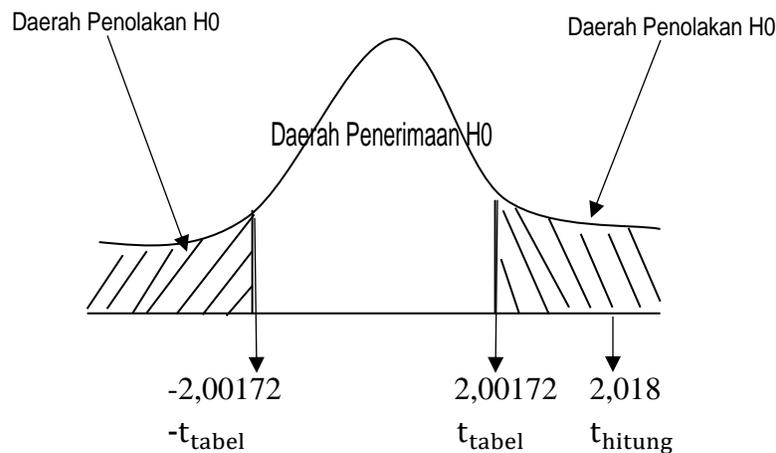
H1 : Diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $19,507 > t_{tabel}$   $2,00172$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4. 11 Kurva Uji t Variabel (X1) Terhadap (Y)

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H2 : Diketahui nilai signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ . nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,018 > t_{tabel}$   $2,00172$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4. 12 Kurva Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y)

#### 4.5.4.2 Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Statistik F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel-variabel bebas, kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat, kepuasan kerja (Y) secara simultan.

41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Nilai F tabel  
= 3,156

pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  :

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel  $X_1$  (kompensasi,  $X_2$  (motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kepuasan kerja)
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel  $X_1$  (kompensasi,  $X_2$  (motivasi kerja) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Berikut ini cara untuk mendapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebagai berikut :

$$F_{tabel} = (k ; n - k)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 61-2-1)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 58)$$

$$F_{tabel} = (3,156)$$

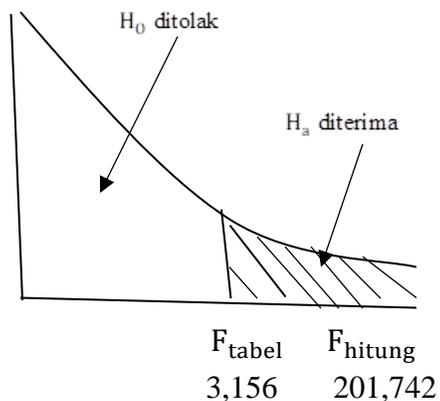
Tabel 4. 68 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299.065	2	649.533	201.742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.738	58	3.220		
	Total	1485.803	60			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja						

**Sumber** : Output SPSS 26, 2023

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% dan alpha 5%

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
 H3 : Diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $201,742 > F_{tabel} 3,156$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.



Gambar 4. 13 Kurva Hasil Uji F

## **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

### **4.6.1 Kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan maupun instansi. Kompensasi juga sebagai perangsang dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebagai perangsang dalam mendorong pegawai agar tujuan organisasi tercapai.

Maka kompensasi yang sesuai akan pegawai untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal tersebut tentunya juga sangat diinginkan oleh pegawai. Sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi yaitu sebesar 79,95%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan berada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari pada responden mengenai indikator gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tunjangan dengan pernyataan” Tunjangan diberikan tepat waktu” yaitu sebesar 89,51%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 75,08% terdapat pada indikator insentif. Dan Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata empirik sebesar 47,97 dan skor teoritis sebesar 25, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $47,97 > 25$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan baik.

### **4.6.2 Motivasi Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Motivasi sangat penting karena hal yang menyebabkan, penyaluran, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi demi tujuan yang diinginkan.

Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membantu kerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat pegawai untuk

bawahan selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja sebesar 81,05% yang berada pada interval 81%-100% , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara sangat tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikator pengakuan, kemungkinan berkembang, keamanan kerja, dan kebijakan organisasi.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator keamanan kerja dengan presentase 84,04%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja dengan presentase 77,27%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -3 yaitu “Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan presentase sebesar 87,21% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 7 “Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya” dan 18 “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik” dengan presentase yang sama sebesar 77,05%. Dan berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 93.03 dan skor teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $93.03 > 39$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) dinyatakan sangat baik.

#### **4.6.3 Kepuasan Kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja sebesar 77,61% yang berada pada interval 61%-80% , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara Tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan puas pada indikator rekan kerja.

Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan presentase 80,87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator promosi jabatan dengan presentase 74,97%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada pernyataan ke -8 yaitu “Saya menikmati bekerja dengan *team work*” dengan presentase sebesar 86,89% sedangkan untuk pernyataan

yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 3 “Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya” dengan presentase sebesar 69,51%. Dan berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 41.74 dan skor teoritis sebesar 22, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $41.74 > 22$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel kepuasan kerja pegawai dinyatakan baik.

## **4.7 Interpretasi Hasil Penelitian**

### **4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah  $Y = 10,560 + 0,650 X_1$  nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan tetap bernilai 10,560 koefisien regresi nilai ( $b$ ) sebesar 0,650 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,650 satuan. Dengan nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,930 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,865 atau 86,5% maka memiliki arti bahwa variabel  $X_1$  (kompensasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 86,5% terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja pegawai)

### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Berdasarkan analisis regresi parsial yang dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional adalah  $Y = 30,398 + 0,122 X_2$  nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan tetap bernilai 30,398 koefisien regresi nilai ( $b$ ) sebesar 0,122 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,122 satuan. Dengan nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,223 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,050 atau 5% maka memiliki arti bahwa variabel  $X_2$  (motivasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 5% terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja pegawai)

#### **4.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.**

Berdasarkan nilai  $t$  hitung  $X_1$  sebesar 19,507 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $19,506 > 2,00172$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang berarti terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Sedangkan nilai  $t$  hitung  $X_2$  sebesar 2,018 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $2,018 > 2,00172$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji  $F$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi. 26 maka diperoleh nilai yaitu  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu ( $201,742 > 3,156$ ) artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Melalui indikator yang terdapat di motivasi intrinsik seperti pencapaian prestasi, pengakuan, kemajuan dan kemungkinan berkembang serta untuk ekstrinsik seperti keamanan kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan atasan dan bawahan untuk dapat meningkatkan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.

Sehingga dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus dan Herman Sjahrudin pada tahun (2019) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar” yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar  $47,97 > 25$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara baik. Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu  $Y = 10,560 + 0,650 X_1$  dengan nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,223 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,865 atau 86,5% maka memiliki arti bahwa variabel  $X_1$  (kompensasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 86,5% terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja pegawai). Serta terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,507 > 2,00172$ ), yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.
2. Hasil analisis deskriptif menghasilkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar  $93,03 > 39$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara sangat baik. Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu  $Y = 30,398 + 0,122 X_2$  dengan nilai koefisien regresi ( $r$ ) sebesar 0,930 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,050 atau 5% maka memiliki arti bahwa variabel  $X_2$  (motivasi) memberikan pengaruh secara parsial sebesar 5% terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja pegawai). Serta terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,018 > 2,00172$ ), yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.
3. Hasil analisis deskriptif atas variabel  $Y$  (kepuasan kerja) diperoleh skor empirik lebih besar dari skor teoritik yaitu sebesar  $41,74 > 22$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara sangat baik. Hasil analisis statistik diperoleh hubungan fungsional yaitu  $Y = 6,182 + 0,641 X_1 + 0,052 X_2$  dengan nilai koefisien

regresi ( $r$ ) sebesar 0,935 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,874 atau 87,4% maka memiliki arti bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai tergolong sangat kuat mempunyai kontribusi sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Serta hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $201,742 > 3,156$ ) yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

## 5. 2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada instansi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara hendaknya lebih memperhatikan kompensasi (X1) yang diberikan kepada pegawai yaitu khususnya untuk insentif yang diterima untuk tanggapan responden terendah yaitu sebesar 75,08%, saran yang diberikan adalah organisasi harus memberikan insentif sesuai kerja yang diberikan dan juga diberikan secara adil agar tidak ada kecemburuan sosial pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai dengan harapan atau resiko pekerjaan lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara.
2. Pihak Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara hendaknya terus mengembangkan dalam memberikan motivasi (X2) kepada pegawai, khususnya untuk indikator hubungan antar rekan kerja dengan presentase sebesar 77,27%, saran yaitu harus memperbanyak kegiatan *family gathering* dengan tujuan mempererat hubungan antar sesama pegawai karena dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan motivasi antar hubungan rekan kerja yang dilakukan.
3. Sedangkan untuk kepuasan kerja pegawai (Y) untuk indikator promosi jabatan dengan presentase 74,97%, saran yang diberikan adalah organisasi harus memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja pegawai yang memiliki kemampuan, agar memberikan dampak yang positif bagi organisasi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel- variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pegawai, Karena keterbatasan waktu dan biaya.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Sumber Buku :*

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. (2017), *Kepemimpinan dan Perilaku Oganisasi*. Bandung :ALFABETA. Cv.
- Donni Juni Priansa. (2020). *Perencanaan & Penegmbangan SDM*, Bandung : ALFABETA. Cv.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Jakarta , Kencana.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Hadyati Haras, et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan bersaing*. Jakarta : Salamba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BUKU Seru.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit, PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Kasmir. (2017). *Costomer Service Excellent : Teori dan Praktik*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2016). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 63(4),404-414.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “*Human Capital Manajement*”. Bogor : INMEDIA.
- Sardamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyan Tsauri. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember* : STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

**Sumber Jurnal :**

- Damayanti, Julinar. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka*. Jurnal Nasional. Diakses dari <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/2411> pada tanggal 22 januari 2023.
- Haliza, Perlaungan, Indra. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Peawai di Kantor Camat Tanjung Medan*. Jurnal Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal. Diakses dari <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/unc/article/view/1416> pada tanggal 22 januari 2023.
- Hamali, Arif Yusuf. Dalam Panduwiranata, rizal (20). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CAPS : PT BUKU Seru. Diakses dari <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/11071> pada tanggal 22 januari 2023.
- Santosa, Sudirjo. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Studi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tegel*. Jurnal Suara Pengabdian 45. Diakses dari <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>. Pada tanggal 22 januari 2023.
- Sofyandi dan Garniwa dalam bukhari bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019). *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Diakses dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365> pada tanggal 22 januari 2023.
- Suparyadi dalam Hasrun, Atika Riasari, Dwi Hanna (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis*

*Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi. Diakses dari <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/2537> pada tanggal 22 januari 2023.

Veithzal Rivai dalam Melida Latif,Irawan Yantu, Agil Bahsoan (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada , Depok, 16956. Diakses dari <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18130> pada tanggal 22 januari 2023 .

Wibowo dalam Budi Yanti (2022). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok : PT Raja Grafindo Persada. Diakses dari <https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/ensiklopedia/article/view/291> pada tanggal 22 januari 2023.

Wirawan dalam Mu'ah, Yulia Firdawati, Mas,adah, Masram (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Diakses dari <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1172> pada tanggal 22 januari 2023.

Yuliani, Kurniyati. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Solusi, Volume 16, Nomor 1, Mei 2021. Diakses dari <http://202.91.8.237/index.php/jurnal/article/view/79> pada tanggal 22 januari 2023.

Yusrizal, Firdaus Sjahrudin. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada kantor Balai Diklat Keagamaan Makassar*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Diakses

dari <https://doi.org/10.31227/osf.io/gcda8>. Pada tanggal 22 januari 2023.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Ripandi  
Tempat & tanggal lahir : Bogor, 14 September 1999  
Umur : 23 Tahun  
Alamat : Kp. Cukanggaleuh RT.02/RW.05. Kec. Ciawi, Kab. Bogor  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
No.Telp/Wa : 085158427704  
Email : [ripandi1889@gmail.com](mailto:ripandi1889@gmail.com)

### **Pendidikan Formal :**

1. 2006 – 2012 SDN Jambuluwuk 01, Bogor
2. 2012 – 2015 SMPN 3 Ciawi , Bogor
3. 2015 – 2018 SMK Sumpah Pemuda 2 Ciawi, Bogor
4. 2019 – Sekarang Universitas Pakuan, Bogor

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai informasi serta bahan pertimbangan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 04 Juli 2023  
Peneliti

Muhamad Ripandi

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Penerimaan Penelitian



KEMENTERIAN PERTANIAN  
 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN  
**BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA - BOGOR**  
 Jl. SNAKMA, Cicalopa, Desa Pasirbuncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor  
 PO BOX. 05, Cigombong, Bogor 16740  
 Telp. 0251-8220077, Fax. 0251 - 8221672  
 Email : bbpkhcinagara@gmail.com  
 Website : www.bbpkhcinagara.bbpsdmp.pertanian.go.id



Nomor : B- 2214 / HM.240/I.12/09/2022  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Permohonan Riset/Magang**

21 September 2022

Yth. **Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan**  
**Universitas Pakuan Bogor**  
 di Bogor

Menjawab surat Saudara nomor : 1063/WD.1/FEB-UP/IX/2022, tanggal 12 September 2022 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami bersedia memfasilitasi kegiatan riset/magang bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor **a.n Muhamad Ripandi**. Namun demi kelancaran kegiatan dimaksud, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

1. Peserta magang dikenakan tarif PNBP sebesar Rp. 200.000,- per orang dan per bulan.
2. BBPKH Cinagara tidak menyediakan akomodasi dan konsumsi selama kegiatan magang.
3. Peserta magang sudah harus mendapatkan vaksin dosis ke-3 (*Booster*).

Demikian atas perhatian Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Balai,  
  
**Dr. Wasis Sarjono, S.Pt., M.Si.**  
 NIP. 19641113 198802 1 001

## Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN PERTANIAN  
 BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN  
**BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA – BOGOR**  
 Jl. SNAKMA, Cisalopa, Desa Pasirbuncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor  
 PO BOX. 05, Cigombong, Bogor 16740  
 Telp. 0251-8220077, Fax 0251-8221672  
 Email : [bbpkhcinagara@gmail.com](mailto:bbpkhcinagara@gmail.com)  
 Website : [www.bbpkhcinagara.bppsdlmp.pertanian.go.id](http://www.bbpkhcinagara.bppsdlmp.pertanian.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B- 2214 /HM.240 /10/05/2023 06 Mei 2023  
 Sifat : Biasa  
 Lamiran : 1 Lembar  
 Perihal : Pengumpulan data dan Observasi

Yth, Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
 Universitas Pakuan Bogor  
 Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan perunjangan kegiatan pengembangan penelitian, maka dengan ini kami memberitahukan bahwa :

Nama : Muhamad Ripandi  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Instansi : Universitas Pakuan Bogor

Telah Selesai Melakukan penelitian pengumpulan data dan observasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara pada tanggal 10 Mei 2023 dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Kepala,  
  
**Yedy Cahyo SW, S.Pt., M.P.**  
 NIP: 197002 19199603 1 002

## Lampiran 3 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi mengenai:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PEGAWAI DI  
BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN HEWAN CINAGARA**

Oleh : Muhamad Ripandi

NPM : 021119071

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

**Profil Responden**

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Usia : ( ) 18-30 Tahun ( ) 31-40 Tahun ( ) > 40 Tahun

Tingkat Pendidikan : ( ) SD ( ) SMP ( ) SMA/SMK ( ) Sarjana

Masa Kerja : ( ) <5 Tahun ( ) 6-10 Tahun ( ) 11-15 Tahun ( ) 16-20 Tahun ( )  
21-25 Tahun ( ) 26-30 Tahun ( ) >30 Tahun

**Petunjuk Pengisian**

Isi pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda. Untuk pertanyaan pilihan, berikut tanda silang (X) atau (√) untuk jawaban yang Anda pilih.

**Keterangan : Kepuasan Kerja (Y)**

Sangat Puas (SP)  
Puas (P)  
Ragu-Ragu (RR)  
Tidak Puas (TP)  
Sangat Tidak Puas (STP)

**Kompensasi (X1) & Motivasi (X2)**

Sangat Setuju (SS)  
Setuju (S)  
Ragu-Ragu (RR)  
Tidak Setuju (TS)  
Sangat Tidak Setuju (STS)

**KUESIONER KOMPENSASI**  
(Untuk diisi Oleh Pegawai )

**Pertanyaan Variabel X<sub>1</sub>**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Upah dan Gaji</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja.					
2	Upah dan gaji diberikan secara adil					
3	Upah dan gaji diberikan tepat waktu					
<b>Insentif</b>						
4	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja.					
5	Insentif diberikan secara adil.					
6	Insentif diberikan tepat waktu.					
<b>Tunjangan</b>						
7	Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan.					
8	Tunjangan diberikan secara adil.					
9	Tunjangan diberikan tepat waktu.					
<b>Fasilitas</b>						
10	Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pegawai.					
11	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses kegiatan kerja					
12	Fasilitas yang diberikan mampu membuat pegawai merasa nyaman.					

**Pertanyaan Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)****Motivasi Intrinsik**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Pencapaian Prestasi</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi mendorong saya lebih giat bekerja.					
14	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.					
15	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
<b>Pengakuan</b>						
16	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
17	Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.					
18	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat					
<b>Kemajuan</b>						
19	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sesuai dengan target.					
20	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.					
21	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membantu saya lebih giat bekerja.					
<b>Kemungkinan Berkembang</b>						

22	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri.					
23	Saya diberikan keleluasaan untuk mencapai tugas-tugas yang telah diberikan					
24	Saya diberikan kesempatan untuk kreatif untuk memberikan ide-ide yang saya miliki.					

### **Motivasi Ekstrinsik**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Keamanan Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Organisasi menciptakan kondisi kerja yang aman.					
26	Organisasi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.					
27	Organisasi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.					
<b>Kebijakan Organisasi</b>						
28	Keselamatan kerja dijamin oleh organisasi.					
29	Peraturan yang dibuat oleh organisasi akan memudahkan dalam pekerjaan.					
30	Masalah yang terjadi di organisasi tidak berpengaruh kepada urusan pribadi.					
<b>Hubungan Antar Rekan Kerja</b>						
31	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.					
32	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.					

33	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.					
<b>Hubungan Atasan dan Bawahan</b>						
34	Atasan selalu memberikan perhatian kepada pegawai.					
35	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.					
36	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.					

**Pertanyaan Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No	Pertanyaan	STP	TP	RR	P	SP
<b>Pekerjaan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
37	Beragam jenis tugas yang diberikan menghindari rasa jenuh.					
38	Tingkat kesulitan tugas sesuai dengan kemampuan saya selama ini					
39	Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
<b>Promosi Jabatan</b>						
40	Selama ini saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kriteria saya.					
41	Promosi jabatan menggambarkan loyalitas tinggi pegawai.					
42	Saya mengembangkan kejujuran dan sikap melalui pekerjaan itu sendiri dan dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan.					
<b>Pengawasan</b>						

43	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditentukan					
44	Tingkat koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap organisasi.					
45	Standar yang ditetapkan sesuai dengan SOP.					
<b>Rekan Kerja</b>						
46	Saya meningkatki bekerja dengan team work					
47	Saya puas denga sikap saling mengingatkan antara rekan kerja.					
48	Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di kantor.					









31	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	<b>43</b>
32	4	5	5	5	3	4	2	3	4	5	3	4	<b>43</b>
33	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	<b>43</b>
34	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	<b>44</b>
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
39	3	4	5	4	2	5	3	4	5	5	4	3	<b>44</b>
40	5	4	5	2	3	4	3	4	5	5	5	4	<b>44</b>
41	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	<b>44</b>
42	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	<b>44</b>
43	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>44</b>
44	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>44</b>
45	5	5	5	3	5	5	3	3	1	5	5	5	<b>45</b>
46	5	5	5	3	5	5	3	3	1	5	5	5	<b>45</b>
47	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	<b>45</b>
48	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>45</b>
49	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	<b>46</b>
50	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	<b>46</b>
51	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	<b>46</b>
52	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	<b>46</b>
53	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	<b>46</b>
54	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	<b>47</b>
55	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	<b>47</b>
56	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	<b>47</b>
57	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	<b>48</b>
58	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	<b>48</b>
59	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	<b>48</b>
60	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>48</b>
61	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	<b>48</b>

## Lampiran 7 Uji Valid Kompensasi

		Correlations											
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12
X01	Pearson Correlation	1	.857**	.861**	.658**	.627**	.746**	.543**	.598**	.598**	.698**	.846**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.857**	1	.848**	.732**	.705**	.634**	.605**	.647**	.647**	.711**	.765**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.861**	.848**	1	.507**	.536**	.568**	.590**	.725**	.725**	.604**	.731**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.002	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.658**	.732**	.507**	1	.669**	.672**	.494**	.423*	.423*	.750**	.700**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.000	.006	.020	.020	.000	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.627**	.705**	.536**	.669**	1	.774**	.412*	.394*	.394*	.660**	.711**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.024	.031	.031	.000	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.746**	.634**	.568**	.672**	.774**	1	.475**	.464**	.464**	.801**	.813**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.008	.010	.010	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.543**	.605**	.590**	.494**	.412*	.475**	1	.741**	.741**	.664**	.573**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.006	.024	.008		.000	.000	.000	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.598**	.647**	.725**	.423*	.394*	.464**	.741**	1	1.000**	.546**	.573**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.031	.010	.000		.000	.002	.001	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.598**	.647**	.725**	.423*	.394*	.464**	.741**	1.000**	1	.546**	.573**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.031	.010	.000	.000		.002	.001	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.698**	.711**	.604**	.750**	.660**	.801**	.664**	.546**	.546**	1	.910**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.846**	.765**	.731**	.700**	.711**	.813**	.573**	.573**	.573**	.910**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.697**	.638**	.658**	.513**	.547**	.622**	.573**	.491**	.491**	.796**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.002	.000	.001	.006	.006	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 8 Uji Valid Motivasi (Intrinsik & Ekstrinsik)

		Correlations																							
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24
X01	Pearson Correlation	1	-.203	.327	.453*	-.031	.150	.351	.188	.003	.193	.224	.389*	.453*	.126	.297	.245	.246	.510**	.445*	.257	.097	.286	.231	.350
	Sig. (2-tailed)		.282	.077	.012	.873	.428	.057	.319	.986	.307	.233	.034	.012	.508	.111	.193	.190	.004	.014	.171	.611	.125	.219	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	-.203	1	-.508**	-.121	-.246	-.163	-.254	-.419*	-.417*	-.185	-.339	-.256	-.121	-.152	-.159	-.424*	-.375*	-.444*	-.286	-.284	-.319	-.011	-.049	-.040
	Sig. (2-tailed)	.282		.004	.524	.190	.390	.176	.021	.022	.328	.067	.173	.524	.422	.401	.019	.041	.014	.125	.128	.086	.952	.796	.834
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.327	-.508**	1	.474**	.281	.103	.473**	.401*	.483**	.089	.231	.377*	.474**	.176	-.017	.494**	.526**	.499**	.407*	.315	.432*	.025	.196	.210
	Sig. (2-tailed)	.077	.004		.008	.133	.588	.008	.028	.007	.638	.219	.040	.008	.353	.930	.006	.003	.005	.026	.090	.017	.895	.300	.264
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.453*	-.121	.474**	1	.431*	.135	.407*	.168	.296	.019	.179	.341	1.000**	.599**	.348	.258	.479**	.462*	.524**	.285	.511**	.256	.477**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.012	.524	.008		.018	.477	.026	.375	.112	.923	.344	.065	.000	.000	.060	.169	.007	.010	.003	.127	.004	.172	.008	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	-.031	-.246	.281	.431*	1	.231	.070	.066	.266	.070	.274	.147	.431*	.775**	.210	.259	.193	-.100	.082	-.077	.502**	-.079	.327	.216
	Sig. (2-tailed)	.873	.190	.133	.018		.219	.714	.729	.156	.714	.143	.437	.018	.000	.266	.167	.307	.599	.665	.687	.005	.679	.078	.251
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.150	-.163	.103	.135	.231	1	.393*	.305	.314	.393*	.382*	.170	.135	.273	.765**	.380*	.236	.217	.395*	.338	.271	.445*	.331	.160
	Sig. (2-tailed)	.428	.390	.588	.477	.219		.032	.101	.091	.032	.037	.368	.477	.145	.000	.038	.210	.249	.031	.068	.148	.014	.074	.398
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.351	-.254	.473**	.407*	.070	.393*	1	.833**	.521**	.229	.286	.135	.407*	.062	.213	.262	.368*	.460*	.920**	.819**	.462*	.272	.364*	.199
	Sig. (2-tailed)	.057	.176	.008	.026	.714	.032		.000	.003	.223	.125	.475	.026	.744	.257	.163	.045	.011	.000	.000	.010	.146	.048	.292
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.188	-.419*	.401*	.168	.066	.305	.833**	1	.648**	.288	.331	.056	.168	.015	.183	.192	.276	.434*	.804**	.898**	.512**	.224	.249	.092
	Sig. (2-tailed)	.319	.021	.028	.375	.729	.101	.000		.000	.123	.074	.769	.375	.939	.332	.310	.140	.017	.000	.000	.004	.233	.184	.629
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.003	-.417*	.483**	.296	.266	.314	.521**	.648**	1	-.094	.250	.252	.296	.336	.285	.179	.464**	.407*	.564**	.644**	.748**	.008	.210	.185
	Sig. (2-tailed)	.986	.022	.007	.112	.156	.091	.003	.000		.621	.182	.179	.112	.070	.127	.345	.010	.026	.001	.000	.000	.965	.265	.327
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.193	-.185	.089	.019	.070	.393*	.229	.288	-.094	1	.458*	.068	.019	.062	.367*	.262	-.084	.178	.271	.226	.234	.725**	.578**	.294
	Sig. (2-tailed)	.307	.328	.638	.923	.714	.032	.223	.123	.621		.011	.722	.923	.744	.046	.163	.660	.346	.148	.230	.213	.000	.001	.114
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.224	-.339	.231	.179	.274	.382*	.286	.331	.250	.456*	1	.211	.179	.244	.410*	.526**	.177	.082	.354	.242	.316	.366*	.588**	.099
	Sig. (2-tailed)	.233	.067	.219	.344	.143	.037	.125	.074	.182	.011		.262	.344	.194	.024	.003	.348	.667	.055	.197	.089	.046	.001	.602
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.389*	-.256	.377*	.341	.147	.170	.135	.056	.252	.068	.211	1	.341	.262	.252	.429*	.309	.346	.200	.104	.327	.167	.262	.705**
	Sig. (2-tailed)	.034	.173	.040	.065	.437	.368	.475	.769	.179	.722	.262		.065	.161	.179	.018	.097	.061	.290	.584	.078	.377	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.453*	-.121	.474**	1.000**	.431*	.135	.407*	.168	.296	.019	.179	.341	1	.599**	.348	.258	.479**	.462*	.524**	.285	.511**	.256	.477**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.012	.524	.008	.000	.018	.477	.026	.375	.112	.923	.344	.065		.000	.060	.169	.007	.010	.003	.127	.004	.172	.008	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.126	-.152	.176	.599**	.775**	.273	.062	.015	.336	.062	.244	.262	.599**	1	.584**	.400*	.415*	.075	.283	.137	.631**	.281	.549**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.508	.422	.353	.000	.000	.145	.744	.939	.070	.744	.194	.161	.000		.001	.029	.023	.696	.130	.471	.000	.133	.002	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.297	-.159	-.017	.348	.210	.785**	.213	.183	.285	.367*	.410*	.252	.348	.584**	1	.449*	.417*	.302	.463**	.366*	.430*	.641**	.508**	.363*
	Sig. (2-tailed)	.111	.401	.930	.060	.266	.000	.257	.332	.127	.046	.024	.179	.060	.001		.013	.022	.105	.010	.045	.018	.000	.004	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.245	-.424*	.494**	.258	.259	.380*	.262	.192	.179	.262	.526**	.429*	.258	.400*	.449*	1	.561**	.065	.354	.224	.301	.297	.445*	.227
	Sig. (2-tailed)	.193	.019	.006	.169	.167	.038	.163	.310	.345	.163	.003	.018	.169	.029	.013		.001	.731	.055	.235	.106	.111	.014	.228
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.246	-.375*	.526**	.479**	.193	.236	.368*	.276	.464**	-.084	.177	.309	.479**	.415*	.417*	.561**	1	.233	.513**	.373*	.462*	.140	.266	.319
	Sig. (2-tailed)	.190	.041	.003	.007	.307	.210	.045	.140	.010	.660	.348	.097	.007	.023	.022	.001		.216	.004	.042	.010	.459	.156	.086
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.510**	-.444*	.499**	.462*	-.100	.217	.460*	.434*	.407*	.178	.082	.346	.462*	.075	.302	.065	.233	1	.520**	.534**	.356	.389*	.198	.399*
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.005	.010	.599	.249	.011	.017	.028	.346	.667	.061	.010	.696	.105	.731	.216		.003	.002	.053	.033	.294	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	.445*	-.286	.407*	.524**	.082	.395*	.920**	.804**	.564**	.271	.354	.200	.524**	.283	.463**	.354	.513**	.520**	1	.875**	.597**	.437*	.503**	.328
	Sig. (2-tailed)	.014	.125	.026	.003	.665	.031	.000	.000	.001	.148	.055	.290	.003	.130	.010	.055	.004	.003		.000	.000	.016	.005	.076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	.257	-.284	.315	.285	-.077	.338	.819**	.896**	.644**	.226	.242	.104	.285	.137	.366*	.224	.373*	.534**	.875**	1	.507**	.453*	.356	.269
	Sig. (2-tailed)	.171	.128	.090	.127	.687																			

## Lampiran 9 Uji Valid Kepuasan Kerja

		Correlations											
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12
X01	Pearson Correlation	1	.340	.134	-.043	-.018	-.149	-.042	.038	-.042	.506**	.300	.085
	Sig. (2-tailed)		.066	.481	.820	.926	.433	.826	.841	.827	.004	.107	.657
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.340	1	.249	.038	.235	.061	.056	.102	.174	.401*	.187	.140
	Sig. (2-tailed)	.066		.185	.840	.212	.750	.771	.593	.359	.028	.321	.459
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.134	.249	1	.332	-.025	.033	.192	.409*	.274	.303	.000	.030
	Sig. (2-tailed)	.481	.185		.073	.894	.863	.308	.025	.144	.104	1.000	.873
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	-.043	.038	.332	1	.066	.412*	.494**	.265	.081	.074	.161	.407*
	Sig. (2-tailed)	.820	.840	.073		.729	.024	.006	.157	.669	.699	.396	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	-.018	.235	-.025	.066	1	.269	.318	.420*	.154	.080	.215	.394*
	Sig. (2-tailed)	.926	.212	.894	.729		.150	.087	.021	.418	.675	.255	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	-.149	.061	.033	.412*	.269	1	.021	.344	.415*	.187	.330	.270
	Sig. (2-tailed)	.433	.750	.863	.024	.150		.914	.063	.023	.321	.075	.149
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	-.042	.056	.192	.494**	.318	.021	1	.403*	-.118	-.059	.063	.532**
	Sig. (2-tailed)	.826	.771	.308	.006	.087	.914		.027	.536	.756	.739	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.038	.102	.409*	.265	.420*	.344	.403*	1	.338	.151	.116	.303
	Sig. (2-tailed)	.841	.593	.025	.157	.021	.063	.027		.068	.424	.541	.103
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	-.042	.174	.274	.081	.154	.415*	-.118	.338	1	.340	.415*	.400*
	Sig. (2-tailed)	.827	.359	.144	.669	.418	.023	.536	.068		.066	.023	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.506**	.401*	.303	.074	.080	.187	-.059	.151	.340	1	.539**	.245
	Sig. (2-tailed)	.004	.028	.104	.699	.675	.321	.756	.424	.066		.002	.192
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.300	.187	.000	.161	.215	.330	.063	.116	.415*	.539**	1	.417*
	Sig. (2-tailed)	.107	.321	1.000	.396	.255	.075	.739	.541	.023	.002		.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.085	.140	.030	.407*	.394*	.270	.532**	.303	.400*	.245	.417*	1
	Sig. (2-tailed)	.657	.459	.873	.025	.031	.149	.002	.103	.028	.192	.022	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.952	12

## Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Motivasi

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.849	24

## Lampiran 12 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.754	12

## Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,952	0,6	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,849	0,6	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,754	0,6	Cukup Reliabel

## Lampiran 14 Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual

N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76417184
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.105
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

#### Lampiran 15 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	6.182				
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000	.980	1.020
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kepuasan

#### Lampiran 16 Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.275	12.195		.351	.727
	Kompensasi	-.078	.101	-.449	-.767	.446
	Motivasi	.008	.079	-.062	.016	.916

## Lampiran 17 Analisis Regresi Linear Parsial (Kompensasi)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.560	1.617		6.529	.000
	Kompensasi	.650	.033	.930	19.485	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

## Lampiran 18 Analisis Regresi Linear Parsial (Motivasi)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.398	6.482		4.690	.000
	Motivasi	.122	.069	.223	1.758	.084

a. Dependent Variable: Kepuasan

## Lampiran 19 Analisis Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.182	2.682		2.305	.025
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000

## Lampiran 20 Uji Determinasi (Kompensasi terhadap kepuasan kerja)

<b>Model Summary</b>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.863	1.840

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

## Lampiran 21 Uji Determinasi (motivasi terhadap kepuasan kerja)

<b>Model Summary</b>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.034	4.892
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

## Lampiran 22 Uji Determinasi (kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.874	.870	1.794
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

## Lampiran 23 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.182	2.682		2.305	.025
	Kompensasi	.641	.033	.917	19.507	.000
	Motivasi	.052	.026	.095	2.018	.048

## Lampiran 24 Uji Signifikan Simultan ( Uji F)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1299.065	2	649.533	201.742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.738	58	3.220		
	Total	1485.803	60			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja						

Lampiran 25  $R_{tabel}$  untuk 30

Tabel r untuk df = 1 - 36					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran 26  $T_{tabel}$ 

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 77)

Pr Df	signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639

68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

Lampiran 27  $F_{tabel}$ 

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
Df (N2) = n-k df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1) df (N1) = k-1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82

67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79