

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KAB. SAMPANG

Siska Yustika

Email: Lotus.letme@gmail.com

ABSTRAKS. Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini di kantor Dinas pemuda dan olahraga, kebudayaan dan pariwisata Kab. Sampang, dengan menggunakan sampel sebanyak 70 responden. Penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan motivasi yang diberikan instansi kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan persamaan struktural yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program SPSS21 sebagai teknik analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai 26,380 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai t- statistik, dengan demikian H_0 diterima. Ini artinya bahwa pegawai yang bekerja di Dinas pemuda dan olah raga kab. Sampang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kepuasan kerja juga terwujud yang dapat ditandai dengan terwujudnya pendapatan daerah, akuntabel dan kreatif sebagai bagian dari pengembangan instansi

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang paling di dalam organisasi atau instansi adalah motivasi kerja dan konpensasi yang berujung pada kepuasan kerja pada diri karyawan atau pegawai pada suatu organisasi atau intansi. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah instansi. Tercapainya suatu tujuan instansi pemerintah tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab dengan begitu kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dengan maksimal.

Motivasi adalah hasil dari penjumlahan proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi individu yang menimbulkan sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. (Fachreza, 2018). Ardana (2012: 147) menyatakan kepuasan kerja merupakan cara pandang

seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Robbins (2008: 107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dalam hal ini instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui studi banding, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi pemberian dan kompensasi yang layak. Pemberian motivasi dan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi kepuasan kerja pegawai dalam rangkamencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor munculnya kepuasan kerja adalah adanya motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan 2014: 95)

Berdasarkan penjabaran di atas kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun indikator kepuasan kerja meliputi: kesempatan berkembang, kepercayaan, gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, dan jaminan kerja Di Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang adalah sudah dibekali motivasi yang cukup dari pemimpinnya dan pegawai mempunyai kepuasan yang baik dan terus mengembangkan karir. Adapula Hasibuan (2010: 118) menyatakan bahwa “kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi.

Masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan karyawan mengharapkan penyesuaian gaji, gaji yang diberikan sekarang dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan yang semakin meningkat. Pegawai berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Definisi lain dari Hasibuan (2012: 118) tentang kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2012: 183) kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: pemberian uang (gaji,

tunjangan dan insentif), pemberian material dan fasilitas, dan kesempatan berkarir. Gaji dan upah adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik. Tunjangan dan jasa adalah kompensasi yang diberikan karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan *transport*, tunjangan perumahan, dan sebagainya. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Kompensasi pelengkap (*fringe benefits*) merupakan kompensasi yang diberikan yang tidak terkait langsung dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi pelengkap ini biasa disebut sebagai kompensasi tak langsung. Contoh: kompensasi kesehatan, kompensasi transportasi, tunjangan hari tua, kompensasi beras dan lain sebagainya.

Dari pemaparan di atas diartikan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Indikator kompensasi antara lain gaji dan upah, tunjangan dan jasa, insentif dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

KAJIAN PUSTAKA

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. motivasi adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa

produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. (Sopiah 2008:170) Tujuan motivasi kerja antara lain: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas 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, kreativitas, dan partisipasi karyawan, (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan 2012:146).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena merujuk dari penelitian sebelumnya yang relevan sudah menunjukkan bahwa akan merujuk pada diterimanya hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai wilayah Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang.

Sementara itu dalam penelitian ini juga memaparkan definisi operasional variabel yang memberi uraian tentang masing-masing variabel yang berisi kesimpulan indikator dan cara pengukurannya. Berikut definisi operasional tiap variabelnya: Kepuasan kerja pegawai merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja kepuasan meliputi: kesempatan berkembang, kepercayaan, gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, dan jaminan kerja. Alat ukur yang digunakan penelitian untuk variabel kepuasan kerja yaitu kuisioner tentang kepuasan kerja dengan responden pegawai.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar

perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Adapun kemudian indikator dari motivasi kerja dapat disimpulkan dengan kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi, pengakuan/ penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Alat ukur yang digunakan penelitian untuk variabel motivasi kerja yaitu kuesioner tentang motivasi kerja dengan responden pegawai.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Dan kemudian indikator dari kompensasi adalah gaji dan upah, tunjangan dan jasa, insentif dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Alat ukur yang digunakan penelitian untuk variabel kompensasi yaitu kuisioner tentang kompensasi dengan responden pegawai.

Hipotesis Pertama yang diajukan adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hipotesis Kedua yang diajukan adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Angket yang akan digunakan dalam penelitian, perlu diujicobakan lebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang dilakukan, yakni uji Normalitas, uji Linieritas, uji Heterosdastisitas, uji autokorelasi, dan. uji Multikolonieritas. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji F, uji parsial (Uji-t), koefisien determinasi dan sumbangan relatif dan sumbangan efektif X1, X2, terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis Pertama yang diajukan adalah motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hipotesis Kedua yang diajukan adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel di bawah ini:

1. Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil analisis statistik regresi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
		B		Beta	
1	(Constant)	16.378	14.422		1.384
	MOTIVASI_KERJA	.803	.152	.490	5.820

a. Dependent Variable:
KEPUASAN_KERJA

Dari hasil analisis statistik regresi maka persamaan regresi pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $Y=16.378+0,803X_1$. Persamaan tersebut dapat diartikan:

a= 16.378 adalah nilai konstanta yang artinya jika motivasi kerja (X1) dianggap konstan atau nol maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 16.378
b= 0,803 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila variabel

motivasi kerja (X1) meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut maka diperoleh nilai thitung sebesar 5.820 sedangkan nilai ttabel dengan taraf kepercayaan 0,05, menunjukkan angka sebesar 1.990 ($5.820 > 1.994$). Jadi thitung lebih besar dari ttabel yang berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wilayah Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang .

Tabel 2.

Hasil Uji Anova Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1.405.446	1	1.306.695	26.38
	Residual	3.693.384	72	57.631	
	Total	5.098.830	73		

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasar hasil uji Anova diperoleh nilai F sebesar 26.380 dan kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel}. Untuk melihat F_{tabel} dalam

pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df₂ dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N₂.

Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$\begin{array}{rcl} df1 = & k - 1 & \\ = & 3 - 1 & = \\ = & 2 & = \end{array} \qquad \begin{array}{rcl} df2 = & n - k & \\ & 73 - 3 & \\ & 70 & \end{array}$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada df₁ = 3 - 1 = 2 dan pada df₂ = 73 - 3 = 70, maka nilai F tabel adalah 3.11.

Dari data tersebut maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26.380 > 3.11) dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Hasil pengujian *model summary* diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,485. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada

kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh sebesar 48,5% terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang, terbukti.

2. Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis statistik regresi pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Koefisien Regresi Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	46.377	8.265		5.612 .000
	KOMPENSASI	.544	.109	.484	4.983 .000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Dari hasil analisis statistik regresi maka persamaan regresi pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $Y = 46.377 + 0,544X_2$. Persamaan tersebut dapat diartikan: a=46.377 adalah nilai konstanta yang artinya jika kompensasi (X₂) dianggap konstan atau nol maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar

46.377 b=0,544 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila variabel kompensasi (X₂) meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga meningkat.

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut maka diperoleh nilai thitung sebesar 4,983 sedangkan nilai ttabel dengan taraf kepercayaan 0,05, menunjukan angka sebesar 1.994 ($4,983 < 1.994$). Jadi thitung lebih besar

dari ttabel yang berarti kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang.

Tabel 4.
Hasil Uji Anova Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.405.409	1	1.405.409	24.826	.000a
	Residual	4.585.459	81	56.611		
	Total	5.990.867	82			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasar hasil uji Anova diperoleh nilai F sebesar 24,826 dan kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel. Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2.

Dari data tersebut maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,826 > 3.11$) dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti bahwa kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang.

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang, terbukti.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian 73 responden yang telah menjawab kuisioner dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang yang dikategorikan sangat tinggi sebanyak 15 orang (18%), berkategori tinggi sebanyak 22 orang (27%), berkategori sedang sebanyak 28 orang (34%), berkategori rendah sebanyak 16 orang (19%), dan berkategori sangat rendah sebanyak 2 orang (2%), jumlah skor 6.257 dan rata-rata 75,385 berada di kategori sedang maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang termasuk dikategorikan sedang.

Terdapat beberapa indikator variabel motivasi kerja yang termasuk kategori sangat tinggi yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan yaitu indikator tanggungjawab. Sedangkan indikator

lainnya rata-rata berada dalam kategori sedang sampai sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki diantaranya adalah pengembangan, pengakuan/penghargaan, hubungan antar pribadi, serta kebijakan dan administrasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut maka diperoleh nilai thitung sebesar 4.990 sedangkan nilai tabel dengan taraf kepercayaan 0,05, menunjukan angka sebesar 1.990 ($4.990 > 1.994$) yang berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang.

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,485. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh sebesar 48,5% terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang, terbukti. Penelitian lain yang konsisten dengan penelitian ini dilakukan oleh Mardiono (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dari hasil penelitian tersebut menunjukan hasil motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis di atas menunjukan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting untuk mendukung kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang kemudian berimbas pada kinerja yang baik dan kualitas output yang memiliki peningkatan kompetensi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan

melakukan pekerjaan dengan lebih semangat serta menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang tampak dalam tanggungjawab melaksanakan pekerjaan.

Setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas yang baik bagi instansi, apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada loyalitas terhadap instansi, disiplin kerja, dan produktivitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbas pada kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang harmonis dengan pegawai yang lain dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan dari atasan maka motivasi kerja yang dimiliki.

2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian 73 responden yang telah menjawab kuisioner dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang yang dikategorikan sangat tinggi sebanyak 10 orang (12%), berkategori tinggi sebanyak 23 orang (28%), berkategori sedang sebanyak

29 orang (35%), berkategori rendah sebanyak 15 orang (18%), dan berkategori sangat rendah sebanyak 6 orang (7%), jumlah skor 6.257 dan rata-rata 75,385 berada di kategori sedang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompensasi Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang termasuk dikategorikan sedang.

Berdasarkan tabel tersebut terdapat beberapa indikator variabel kompensasi yang termasuk kategori sangat tinggi dimana hal tersebut perlu dipertahankan

dan ditingkatkan yaitu seperti gaji dan insentif. Sedangkan indikator lainnya rata-rata berada dalam kategori rendah dan sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki diantaranya adalah tunjangan dan jasa serta kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,983 sedangkan nilai ttabel dengan taraf kepercayaan 0,05, menunjukkan angka sebesar 1.994 ($4,983 > 1.994$) yang berarti kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang. Sementara itu, nilai koefisien korelasi adalah 0,484. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (X2) berpengaruh sebesar 48,4% terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang, terbukti. Penelitian lain yang konsisten dengan penelitian ini dilakukan oleh Elviera Sari (2009) Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dimana hasil penelitian tersebut adalah Hubungan kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh sekolah sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berimbas

pada produktifitas pegawai.

3. Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasar hasil pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 diperoleh F-hitung 16,771, dari data tersebut maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($14,110 > 3.11$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang. Sementara itu jumlah skor untuk kepuasan kerja 7.858 dan rata-rata 94,674 berada di kategori tinggi. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari besarnya R yaitu sebesar 0,511 maka besarnya pengaruh adalah 51,1%.

Penelitian ini selaras dengan apa yang telah diungkapkan pada penelitian sebelumnya oleh Susan dan Haryadi (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 58,8%. Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z) sebesar 83,8%.

Tidak hanya motivasi kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja akan tetapi kompensasi juga sangat memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, apabila setiap Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang memiliki motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan kompensasi yang layak dari perusahaan baik kompensasi materiil dan non materi maka kepuasan kerja akan sangat tinggi.

Motivasi kerja dan kompensasi dikategorikan sedang sementara kepuasan kerja guru di SMK Swasta Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang dikategorikan tinggi. Hal ini dimungkinkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yang mengakibatkan kepuasan kerja tinggi. Variabel tersebut dimungkinkan berasal dari Iklim kerja, kepemimpinan seperti yang telah diungkapkan Sudarto (2012) dan Sari (2009).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang dan dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat beberapa indikator variabel motivasi kerja yang termasuk kategori sangat tinggi dan perlu dipertahankan dan ditingkatkan yaitu indikator tanggung jawab. Sedangkan indikator lainnya rata-rata berada dalam kategori tinggi sampai sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki diantaranya adalah pengembangan, pengakuan/penghargaan, hubungan antar pribadi, serta kebijakan dan administrasi.

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan kedua variabel penelitian Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang berada pada kategori tinggi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Beberapa indikator variabel kompensasi yang termasuk kategori sangat tinggi dimana hal tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan yaitu seperti gaji dan insentif. Sedangkan

indikator lainnya rata-rata berada dalam kategori sedang dan sangat rendah sehingga perlu ditingkatkan dan diperbaiki diantaranya adalah tunjangan dan jasa serta kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Dinas Pemuda Dan Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Sampang terhadap kepuasan kerja lebih dari separuh variabel yang dapat mempengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, I, dan Komang Ardana. 2014. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (7), 25–37.
- Mardiono, Dian. 2014. Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (3).
- Rahayuningsih, Sri, Yovitha Yilejantiningih, dan Ghufroon Abdullah. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 14, 33–45.
- Robbins, Stephen P. T A Judge. 2010. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, dan Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service

- Organizations of Pakistan.
International Journal of Business and Management, 5 (11).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p21>
 3.
- Situmorang, Susan Novita Rotua, dan Haryadi Sarjono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Sudharto. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang”. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, XXX, 3.
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.