

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARAWANG**

Soleh Adang Saputra  
Universitas Singaperbangsa Karawang  
[Putra.deny@gmail.com](mailto:Putra.deny@gmail.com)

**ABSTRAK**

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai serta pengaruh parsial dan simultan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Tesis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dari hasil analisis data penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik, Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang sudah baik, Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik, Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dinyatakan baik. (2) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (3) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (5) Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. (6) Koefisien jalur variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dan besar total pengaruhnya (langsung) sebesar 0,180 atau 18%. (7) Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (8) Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

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

**A. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai pegawai, dengan aspeknya yaitu kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin pegawai. Berikut ini adalah data capaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang yang terdiri dari Jumlah kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan kerja, Kreativitas, Kerjasama, Loyalitas, Inisiatif, dan Kualitas pribadi dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Kinerja Pegawai tahun 2016**

<b>Indikator</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
Jumlah kerja	85 %	70 %	Jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan dengan baik
Kualitas kerja	80 %	60 %	Bobot pekerjaan yang sesuai dengan rencana kerja
Pengetahuan kerja	95 %	72 %	Jumlah pegawai yang bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki
Kreativitas	85 %	76 %	Rata-rata jumlah ide/gagasan perorang perbulan
Kerjasama	95 %	75 %	Jumlah orang yang bisa bekerjasama dengan baik
Loyalitas	85 %	77 %	Rata-rata kehadiran pegawai
Inisiatif	80 %	70 %	Jumlah penyelesaian tugas baru dengan baik
Kualitas pribadi	80 %	72 %	Bobot pekerjaan yang sesuai profesi kerja

Sumber : Subag Kepegawaian 2017

Berdasarkan pada penilaian kinerja pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketercapaian target masih belum terealisasi dengan baik. Tinggi rendahnya kinerja pegawai bergantung kepada beberapa aspek, berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, dapat diambil kesimpulan bahwa belum optimalnya kinerja diduga tingkat pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan secara efektif. Sehingga ketercapaian target kerja belum bisa terlaksana maksimal. Hal ini dikarenakan dengan banyaknya kegiatan sekolah yang dilakukan dengan personil yang minim akan berdampak pada ketercapaian target pekerjaan

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai, diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nicholson and Goodge (1998) yang dikutip Ivancevich (2001:45). Berikut ini adalah hasil prasurvey kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 2**  
**Prasurvey Kepuasan Kerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Frekuensi</b>				<b>Rata Rata</b>		<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
1	<b>Beban Kerja</b> Tingkat beban kerja yang Diterima pegawai	2	5	8	4	1	3,150	Cukup Baik
2	<b>Pengawasan</b> Tingkat pelaksanaan pengawasan kerja	3	5	3	1	8	2,700	Cukup Baik
3	<b>Kesempatan Untuk Maju</b> Tingkat peluang untuk	1	3	12	3	1	3,000	Cukup Baik

No	Dimensi	Frekuensi				Rata Rata		Kategori
		5	4	3	2	1		
	Meningkatkan karir							
4	<b>Insentif</b> Tingkat pemberian insentif	4	3	5	3	5	2,900	Cukup Baik
5	<b>Lingkungan Sosial</b>	1	4	11	4	0	3,100	Cukup Baik

Sumber: Hasil Prasurvey 2017

Berdasarkan data hasil prasurvey tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang secara keseluruhan masih belum optimal, aspek terlemah menurut persepsi dari responden menunjukkan tingkat pengawasan dari pimpinan masih lemah, hal tersebut berarti bahwa peran dari pimpinan dalam memberikan pengawasan ataupun berpartisipasi dengan para bawahan dinilai masih kurang, sedangkan aspek terlemah kedua adalah mengenai insentif yang diberikan berdasarkan hasil pra survey dinyatakan rendah.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Baik kompensasi finansial maupun non finansial. Dalam menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, perlu dipertimbangkan banyak hal. Milkovich (2002:13) menciptakan suatu model yang menggambarkan faktor-faktor yang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam hal kompensasi bagi pegawai.

Berikut ini adalah data hasil prasurvey mengenai kompensasi berdasarkan persepsi dari 20 orang pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 3**  
**Prasurvey Kompensasi Pegawai**

No	Dimensi	Frekuensi					Rata Rata	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	<b>Finansial</b> Tingkat kecukupan pemberian reward Atau bonus atas hasil kerja	3	5	3	1	8	2,7	Cukup Baik
2	<b>Non Finansial</b> Tingkat penghargaan dari pimpinan Atas hasil kerja yang dicapai	4	3	5	3	5	2,9	Cukup Baik

Sumber: Hasil prasurvey 2017

Berdasarkan hasil prasurvey menunjukkan dimensi kompensasi finansial (langsung), maupun dimensi non finansial (tidak langsung) dari variabel kompensasi masih belum optimal, berdasarkan pengamatan dilapangan melalui wawancara dengan beberapa pegawai, dapat disimpulkan bahwa besaran gaji yang diterima pada umumnya bervariasi, dilihat dari besaran gaji yang diberikan sebagian besar pegawai mempersepsikan cukup baik, gaji yang diterima dirasakan sudah cukup.

Fungsi organisasi yang dijalankan dengan baik akan melahirkan motivasi pegawai yang baik sehingga meningkatkan kinerja setiap pegawai adapun data observasi motivasi kerja pegawai seperti pada data table dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Data Prasurvey Motivasi Kerja Pegawai**

Dimensi	Frekuensi					Rata-rata	Kriteria
	5	4	3	2	1		
<b>Kebutuhan Berprestasi</b> Tingkat kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar kerja yang telah ditentukan serta perjuangan Pegawai menuju keberhasilan	3	3	7	6	1	3,05	Cukup Baik
<b>Kebutuhan Berafiliasi</b> hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan atau para Pegawai di dalam organisasi	1	1	12	6	0	2,85	Cukup Baik
<b>Kebutuhan akan Kekuasaan</b> Tingkat kebutuhan dalam mencapai kekuasaan atau otoritas kerja serta kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing	1	4	7	3	5	2,65	Cukup Baik

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan 2017

Dari data table diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Kebutuhan akan berprestasi berada pada kategori cukup baik 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.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2011:2), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kemudian Indra Bastian yang dikutip oleh Irham Fahmi (2011:2), Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Irham Fahmi (2013:226) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mahsum dalam buku Masana Sembiring (2012:81) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Menurut Riani (2011:97) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010:2) dalam tesis Doedy Hidayat S (2011:28), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Veithzal Rivai (2010:16) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Sedangkan definisi kinerja menurut Tjutju Yunarsih dan Suwanto (2008:161) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan prestasi yang nyata ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kompensasi**

Slamet (2007: 261) “Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (dalam Malayu Hasibuan, 2013:119):

*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation.* (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Tohardi (dalam Edy Sutrisno, 2014:182)

Mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Malayu Hasibuan, 2013:119)

*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives.* (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.)

### **Motivasi**

Menurut Joko Purnomo (2008:48-50) dalam penelitiannya mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja mengatakan “variable motivasi kerja dan lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2011:134) motivasi adalah:

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pendorong perilaku seseorang biasanya kebutuhan serta keinginan yang hendak dicapai.

Menurut Wilson Bangun (2012:313), bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Menurut Stephen P. Robbins, dkk dalam Winardi (2011:2) “Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencaapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

Menurut Gray, dkk dalam Winardi (2011:2) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Newstrom dalam Khikmawati (2015:32) bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Sementara itu, menurut Haprock dalam Parimita (2013:261) mengatakan “*job satisfaction as any combination of psychological and environmental circumstances that cause a person truthfully to say, I am satisfied with my job*”.

Khaerul umam (2010:192) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka .

Keith davis sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu mangkunegara (2008:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction Is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Yang artinya adalah kepuasan kerja yaitu adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja sebgai berikut “*is the way an employees feels about his or her job*”, yang artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan Tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang .
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang .
3. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang

4. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Karawang
5. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Karawang
6. Terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang .
7. Terdapat Pengaruh Simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Karawang.

### C. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono 2012:2). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012:35), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2012:3) bahwa metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk penelitian populasi atau sampel tertentu, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran secara sistematis mengenai Kompensasi dan motivasi kerja, kepuasan kerja sebagai variable intervening serta kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2012:117). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai pada dinas pendidikan kabupaten karawang, yang terdiri dari 70 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2012:149) Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang dilakukan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh. Semua anggota populasi dijadikan sampel untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang relative kecil. Dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 70 orang. Maka sampel yang digunakan sama yaitu 70 orang. (Sugiono, 2012:152).

### D. HASIL PENELITIAN

#### Profil Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut

**Tabel 5**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	42	60%
2	Perempuan	28	40%
	Jumlah	70	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

**Tabel 6**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	17-25 Tahun	15	21,4%
2	26-45 Tahun	50	71,4%
3	>45 Tahun	5	7,2%
	Jumlah	70	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

### Pengujian Keabsahan Data Uji Validitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Gaji	0,488	0,3	Valid
2	Bonus	0,757	0,3	Valid
3	Tunjangan Transport	0,545	0,3	Valid
4	Tunjangan pengobatan	0,431	0,3	Valid
5	Tunjangan Perumahan	0,517	0,3	Valid
6	Tunjangan Hari Tua	0,612	0,3	Valid
7	Time of Benefit	0,745	0,3	Valid
8	Beasiswa Pendidikan	0,704	0,3	Valid
9	Tunjangan Hari raya	0,566	0,3	Valid
10	Pakaian Dinas	0,608	0,3	Valid
11	Family Gathering	0,504	0,3	Valid
12	Fasilitas Kantor	0,760	0,3	Valid
13	Kafetaria	0,738	0,3	Valid
14	Koperasi Pegawai	0,568	0,3	Valid

Sumber :  
Hasil

Pengolahan Data SPSS, 2017

**Tabel 8**  
**Hasil Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Kompensasi yang memadai	0,653	0,3	Valid
2	Dihormati orang lain	0,692	0,3	Valid
3	Penghargaan terhadap prestasi	0,594	0,3	Valid
4	Kondisi kerja	0,671	0,3	Valid
5	Hubungan kerja	0,615	0,3	Valid
6	Pimpinan yang adil	0,583	0,3	Valid
7	Partisipasi kelompok	0,746	0,3	Valid
8	Hak otonomi	0,779	0,3	Valid
9	Jabatan	0,369	0,3	Valid
10	Umpan balik	0,613	0,3	Valid
11	Variasi pekerjaan	0,676	0,3	Valid



12	Pengarahan pekerjaan	0,477	0,3	Valid
13	Keterampilan dan kecakapan	0,646	0,3	Valid
14	Perilaku yang baik	0,571	0,3	Valid

Sumber :  
Hasil

Pengolahan Data SPSS, 2017

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Karakteristik pekerjaan	0,345	0,3	Valid
2	Pemenuhan kebutuhan	0,634	0,3	Valid
3	Beban kerja	0,759	0,3	Valid
4	Peluang promosi	0,648	0,3	Valid
5	Keleluasaan	0,683	0,3	Valid
6	Penghargaan	0,556	0,3	Valid
7	Kesesuaian pekerjaan	0,737	0,3	Valid
8	kesempatan maju	0,757	0,3	Valid
9	Keadilan	0,442	0,3	Valid
10	Apresiasi	0,490	0,3	Valid
11	Tuntutan tugas	0,530	0,3	Valid
12	Ganjaran yang pantas	0,667	0,3	Valid
13	Suasana kerja	0,766	0,3	Valid
14	Keamanan kerja	0,605	0,3	Valid

Sumber:  
Hasil

Pengolahan Data SPSS, 2017

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)**

No	Indikator	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Karakteristik pekerjaan	0,345	0,3	Valid
2	Pemenuhan kebutuhan	0,634	0,3	Valid
3	Beban kerja	0,759	0,3	Valid
4	Peluang promosi	0,648	0,3	Valid
5	Keleluasaan	0,683	0,3	Valid
6	Penghargaan	0,556	0,3	Valid
7	Kesesuaian pekerjaan	0,737	0,3	Valid
8	kesempatan maju	0,757	0,3	Valid

9	Keadilan	0,442	0,3	Valid
10	Apresiasi	0,490	0,3	Valid
11	Tuntutan tugas	0,530	0,3	Valid
12	Ganjaran yang pantas	0,667	0,3	Valid
13	Suasana kerja	0,766	0,3	Valid
14	Keamanan kerja	0,605	0,3	Valid

Sumber :  
Hasil

Pengolahan Data SPSS, 2017

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kriteria
Kompensasi( $X_1$ )	0,904	0,700	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,913	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,909	0,700	Reliabel
Kinerja (Z)	0,911	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

**Uji Normalitas**

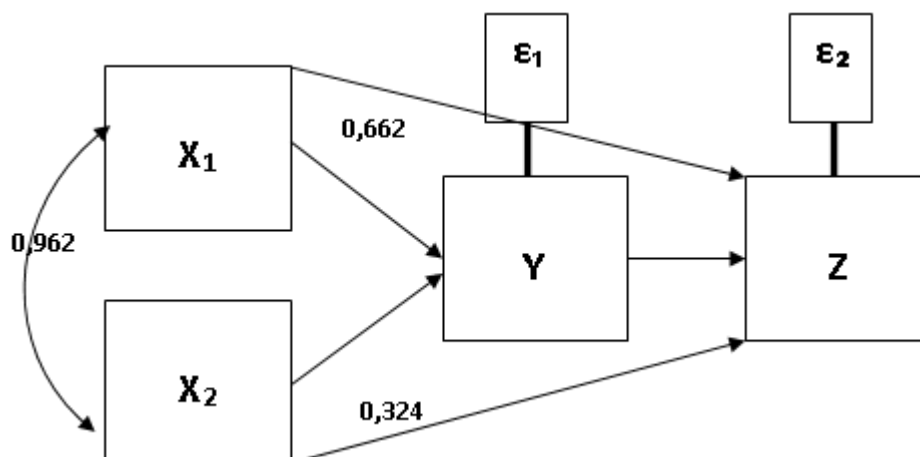
**Tabel 12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	
Kompensasi( $X_1$ )	0,113	0,050	Distribusi Normal
Motivasi ( $X_2$ )	0,110		Distribusi Normal
Kepuasan Kerja(Y)	0,121		Distribusi Normal
Kinerja (Z)	0,093		Distribusi Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2017

**E. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**Persamaan Jalur**



**Gambar 1**

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Kepemimpinan 0,354 lebih tinggi dari variabel Motivasi Kerja 0,339 dan Variable Kompensasi 0.291, artinya Kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dibandingkan dengan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,662 X_1 + 0,324 + \varepsilon_1$$

Dan

$$Z = 0,447 X_1 + 0,252 + 0,424 Y + \varepsilon_2$$

Keterangan :

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Kinerja

$\varepsilon_1$  = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi  $Y$

$\varepsilon_2$  = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi  $Z$

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika  $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,664$ . Berdasarkan tabel 4.65 di atas, menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} = 7,099$  dan sig. 0,000. Pengaruh  $X_1$  secara parsial terhadap  $Y$  diperlihatkan pada tabel 4.80 sebagai berikut:

**Tabel 13**

#### Pengaruh Parsial Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Structural	Sig.	A	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_1}$	0,000	0,05	7,099	1,664	$H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.80 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan  $t_{\text{hitung}}$  (7,099)  $> t_{\text{tabel}}$  (1,664), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

##### b. Pengaruh Secara Parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial terhadap Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial antara motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria Uji: Tolak  $H_0$  jika  $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 70 - 2 = 98$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,664$ . Berdasarkan tabel 4.70 di atas, menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} = 3,478$  dan sig. 0,001. Pengaruh  $X_2$  secara parsial terhadap  $Y$  diperlihatkan pada tabel 4.81 dibawah ini.

**Tabel 14**  
**Pengaruh Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Structural	Sig.	A	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
$\rho_{yx_2}$	0,001	0,05	3,478	1,664	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.81 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,007) <  $\alpha$  (0,05) dan t<sub>hitung</sub> (3,478) > t<sub>tabel</sub> (1,664), maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**c. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Z)**

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> :  $\rho_{zx_1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> :  $\rho_{zx_1} \neq 0$  : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kriteria uji : tolak H<sub>0</sub> jika Sig. <  $\alpha$  atau t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>

Untuk pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) = n - 2 = 70 - 2 = 68 diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,664. Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> = 2,023 dan sig. 0,000. Pengaruh X<sub>1</sub> secara parsial terhadap Z diperlihatkan pada tabel 4.78 sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Pengaruh Parsial Kompensasi(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Z)**

Structural	Sig.	A	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
$\rho_{zx_1}$	0,000	0,05	2,023	1,664	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.80 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t<sub>hitung</sub> (2,023) > t<sub>tabel</sub> (1,664), maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

**d. Pengaruh Secara Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Z)**

Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> :  $\rho_{zx_2} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> :  $\rho_{zx_2} \neq 0$  : Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap Kinerja

Kriteria Uji: Tolak H<sub>0</sub> jika Sig. <  $\alpha$  atau t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>

Untuk pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap Kinerja (Z) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) = n - 2 = 70 - 2 = 98 diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,664. Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa t<sub>hitung</sub> = 2,593 dan sig. 0,000. Pengaruh X<sub>2</sub> secara parsial terhadap Z diperlihatkan pada tabel 4.83 dibawah ini.

**Tabel 16**  
**Pengaruh Parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Z)**

Structural	Sig.	A	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
$\rho_{zx_2}$	0,000	0,05	2,593	1,664	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.83 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan t<sub>hitung</sub> (2,593) > t<sub>tabel</sub> (1,664), maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

**e. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja (Y) Terhadap (Z)**

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub>:  $\rho_{zy} = 0$  (tidak ada pengaruh)

H1:  $\rho_{zy} \neq 0$  (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

H0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,664$ . Berdasarkan tabel 4.71 di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 1,890$  dan sig. 0,000. Pengaruh  $X_1$  secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel 4.84 sebagai berikut :

**Tabel 17**  
**Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)**

Structural	Sig.	A	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{zy}$	0,000	0,05	1,890	1,664	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.84 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (1,890) >  $t_{tabel}$  (1,664), maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### f. Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara Simultan (keseluruhan) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> :  $\rho_{yx_1x_2} = 0$ : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

H<sub>1</sub> :  $\rho_{yx_1x_2} \neq 0$ : Terdapat pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria Uji : Tolak H<sub>0</sub> jika sig. <  $\alpha$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$

Untuk Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 70 - 2 = 98$  diperoleh  $f_{tabel} = 3,09$ . Sedangkan  $f_{hitung}$  dapat dilihat dari tabel 4.85 dibawah ini :

**Tabel 18**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5191.532	2	2595.766	743.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.812	67	3.490		
	Total	5425.343	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.85 diatas, menunjukkan bahwa  $f_{hitung} = 743,830$  dan sig. 0,000. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara Simultan terhadap Y diperhatikan pada tabel 4.86 di bawah ini:

**Tabel 19**  
**Pengaruh Simultan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Structural	Sig.	A	$f_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_2}$	0,000	0,10	743,830	3,09	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.86 menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig. } (0,000) < \alpha (0,10)$  dan  $f_{\text{hitung}} (743,830) > t_{\text{tabel}} (3,09)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

#### g. Pengaruh Simultan Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara Simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja ( $Z$ ) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1x_2} = 0$ : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

$H_1 : \rho_{yx_1x_2} \neq 0$ : Terdapat pengaruh Simultan Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kriteria Uji : Tolak  $H_0$  jika  $\text{sig.} < \alpha$  atau  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara simultan terhadap Kinerja ( $Z$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) =  $n - 2 = 70 - 2 = 98$  diperoleh  $f_{\text{tabel}} = 3,09$ . Sedangkan  $f_{\text{hitung}}$  dapat dilihat dari tabel 4.87 dibawah ini :

**Tabel 20**  
**Hasil Perhitungan Nilai F  $X_1, X_2, X_3 - Y$**   
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1431.000	3	477.000	7.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4203.195	66	63.685		
	Total	5634.195	69			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.87 diatas, menunjukkan bahwa  $f_{\text{hitung}} = 7.490$  dan  $\text{sig. } 0,000$ . Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  secara Simultan terhadap  $Z$  diperhatikan pada tabel 4.88 di bawah ini:

**Tabel 21**  
**Pengaruh Simultan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Structural	Sig.	A	$f_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
$\rho_{yx_2}$	0,000	0,05	7.490	3,09	$H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.88 menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig. } (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f_{\text{hitung}} (7.490) > t_{\text{tabel}} (3,09)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

## F. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai Pengaruh kompensasi dan motivasi Terhadap Kepuasan kerja dan implikasinya nya

pada kinerja pegawai Pada Pegawai Di lingkungan dinas pendidikan karawang adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kompensasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata sebesar 254,64. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang menyatakan setuju terhadap kompensasi yang diperoleh pegawainya di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang, tetapi masih terdapat indikator terendah Tunjangan pengobatan dan Pakaian Dinas . Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel Motivasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata sebesar 250,35. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang menyatakan setuju terhadap Motivasi yang diberikan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang namun masih ada indikator yang terendah yaitu Dihormati orang lain, Kondisi kerja dan Perilaku yang baik. Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kepuasan kerja yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata 256,64. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang tetapi masih ada indikator terendah yaitu Peluang promosi. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dengan menggunakan 14 butir pernyataan terhadap variabel kinerja pegawai yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai dengan rata-rata 248,35. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang sudah baik, namun masih ada indikator terendah yaitu keahlian .
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Koefisien jalur variabel Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 0,662 dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,645 atau 64,5%. Kompensasi lebih banyak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel Motivasi. Hal ini disebabkan karena responden mempunyai pandangan Kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja jika Kompensasi di nilai tidak bagus oleh para pegawai, maka pegawai tidak akan melakukan merasa puas.
3. Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur variabel Motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,324. dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,311 atau 31,1%.
4. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur variabel Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja adalah sebesar 0,447 dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,307 atau 30,7%
5. Motivasi Secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien jalur variabel Motivasi secara parsial terhadap Kinerja adalah sebesar 0,252. dan besar total pengaruhnya (langsung + tidak langsung) sebesar 0,172 atau 17,2% .
6. Koefisien jalur variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,424 dan besar total pengaruhnya (langsung) sebesar 0,180 atau 18%.
7. Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Total pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja sebesar 95,6%. Hal ini menunjukkan bawa Kompensasi dan Motivasi memiliki kontribusi terhadap Kepuasan kerja sebesar 95,6% sedangkan sisanya 4,4% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.
8. Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Total pengaruh yang disebabkan Kompensasi, Motivasi

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,659 atau 65,9%. Adapun pengaruh variabel lain diluar model adalah sebesar 0,341 atau 34,1%.

## G. SARAN

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang lebih meningkatkan Tunjangan pengobatan dan Pakaian Dinas agar Kepuasan kerja pegawai lebih meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang bisa lebih meningkatkan pada indikator Dihormati orang lain, Kondisi kerja dan Perilaku yang baik agar dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang terus memberikan kesempatan peluang dan promosi bagi setiap pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang untuk lebih meningkatkan keahlian pegawainya agar kinerja pegawai semakin baik.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 64,5% dan terdapat pengaruh parsial antara Motivasi terhadap kepuasan kerja 31,1%. Karena 31,1% lebih kecil dari 64,5% maka dapat dinyatakan Motivasi Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang kurang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sehingga nilainya masih rendah. Responden mengharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang agar lebih meningkatkan Motivasinya. Sehingga Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang dapat bertahan dan lebih meningkatkan pelayanannya untuk dunia pendidikan di kabupaten Karawang.
3. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 30,7% dan terdapat pengaruh parsial antara Motivasi terhadap kinerja sebesar 17,2%. Karena 17,2% lebih kecil dari 30,7% maka dapat dinyatakan Motivasi Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang kurang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sehingga nilainya masih rendah. Responden mengharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang agar lebih meningkatkan Motivasi kepada para pegawainya sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.
4. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh parsial antara kepuasan terhadap kinerja sebesar 18% dan Responden mengharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang agar lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya. Sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.
5. Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja maka diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang agar dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kepada para pegawainya agar setiap pegawai dapat dapat mencapai kepuasan dalam bekerja
6. Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja maka diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang agar dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kepada para pegawainya agar setiap pegawai dapat dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.
7. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut, kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini
8. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya penelitian dilakukan dengan metode penelitian yang lain misalnya dengan metode penelitian kualitatif. Dengan metode penelitian kualitatif peneliti dapat mengeksplorasi perasaan responden secara lebih mendalam secara langsung. Dengan demikian data yang diperoleh lebih akurat dan dapat mewakili dari seluruh



populasi, selain itu untuk peneliti selanjutnya, penelitian dapat ditambah dengan variabel lain misalnya kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya.

## H. DAFTAR PUSTAKA

### I. Buku Dan Jurnal

- Ambar teguh sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi public*. Bandung: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Buku Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Mahasiswa S2 Manajemen. 2015. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Satu, Bandung: Alfabeta,
- Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 3, No. 5, Universitas Udayana, Bali* (Diakses tanggal 5 Mei 2017, 01:16)
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen. Edisi 2*. BPF, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2011 *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Gajah Mada University Press
- Masydzulhak, Hapzi Ali dan Leni Dewi Anggraeni. 2016. *The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center*. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 10(2016) pp: 01-10 ISSN(Online) 2347-3002 Mercubuana University*. (Diakses Tanggal 5 Mei 2017. 05.02)
- Murty, Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *Jurnal Volume 2, No. 2. ISSN 2086-3802 STIE Perbanas Surabaya* (Diakses 10 Mei 2017. 01.03)
- Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 2, Universitas Terbuka*. (Diakses Tanggal 5 Mei 2017, 12:59)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Runik Puji Rahayu. 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Madura Pamekasan*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Jember (Diakses Tanggal 1 Mei 2017, 00.18)
- Sembiring, Masana. 2012. *Budayadan Kinerja Organisasi*. Focus media: Bandung
- Siswanto, HB. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesatu. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit

- Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Soelaiman Sukmalana. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wijaya, Tanto dan Fransiska andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal* Vol. 3 No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya. (Diakses Tanggal 12 Mei 2017. 00.02)
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wayne, Pace, Don F Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zaenal Mustafa Elqadri, Priyono, Rahayu Puji Suci & Teddy Chandra. 2015. *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 10; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Faculty of Economics, University of Islam Indonesia Yogyakarta. (Diakses Tanggal 13 Mei 2017. 00.02)

## **II. Peraturan, Kebijakan dan Buku Pedoman**

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Permendiknas Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah; dan Permendiknas Nomor 74 tahun 2008 tentang guru (Dokumen Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang Tahun 2008-2012)