

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

Aditya Yudanegara

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Sukarno Hatta No.448 Bandung

Email : aditya.yudanegara.87@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi seperti Dinas Pendidikan, karyawan sebagai aparatur Negara tentunya memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka salah satu yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja karyawan tersebut, yang biasanya terbentuk setelah karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Dan motivasi tersebut pun dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kompensasi yang diterima, serta penempatan kerja yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penempatan karyawan dalam membentuk motivasi kerja, serta pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian ini

adalah verifikatif dan deskriptif, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung sebanyak 133 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, begitu juga penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Kemudian motivasi kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja

Kata Kunci: Kompensasi, Penempatan, Motivasi, Kepuasan

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pendidikan Kota Bandung dalam memaksimalkan pelayannya kepada publik, harus terus meningkatkan kinerja dinasnya melalui peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus. Upaya peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus membutuhkan motivasi kerja pegawai yang tinggi serta kepuasan pegawai yang memadai yang dipengaruhi salah satunya oleh pemberian kompensasi maupun penempatan pegawai yang baik atau sesuai dengan keahliannya.

Salah satu divisi atau bagian yang paling penting dari sebuah Dinas menurut Kepala Dinas Pendidikan adalah pegawai pelaksana kebijakan. Disebut paling penting karena divisi inilah yang paling aktif dan paling banyak memiliki jumlah pegawai, maka dari itu jumlah total pegawai Dinas yang berstatus sebagai pegawai adalah sebanyak 133 orang yang terbagi menjadi tujuh bagian yaitu pegawai bagian umum dan kepegawaian, pegawai keuangan, pegawai perencanaan dan program, pegawai PTKSD, pegawai PSMP, pegawai PSMK, dan pegawai PNFI. Kepala Dinas Pendidikan pun mengakui ada beberapa permasalahan yang dialami Dinas Pendidikan, antara lain kinerja maupun performa pegawai-pegawainya yang tidak stabil atau turun naik.

Hal ini seperti yang diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai Dinas Pendidikan, diketahui bahwa permasalahan yang timbul antara lain perasaan jenuh atau tidak bersemangat ketika bekerja yang diakibatkan pegawai-pegawai tersebut kurang merasa puas ketika bekerja, sehingga tidak ada motivasi yang dirasakan oleh para pegawai ini, yang salah satunya dikarenakan tidak adanya kompensasi lembur dari Pemerintah untuk pegawai-pegawai yang bekerja *overtime* atau lembur melebihi jam kerja seharusnya. Sedangkan dari segi kompensasi non-finansialnya, para pegawai merasa tidak mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya dari atasan-atasannya, kemudian kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja, dan kesulitan mendapatkan promosi kecuali jika pegawai tersebut melanjutkan tingkat pendidikannya ke yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja, penulis kemudian menyampaikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada 20 orang pegawai dari setiap bagian untuk melihat persentase pegawai yang merasa puas dan yang tidak merasa puas. Hasilnya dimuat dalam Tabel 1.

Tabel 1
Tabel Kepuasan/Ketidakpuasan Pegawai

Kepuasan	Pekerjaan		Upah		Promosi		Rekan Kerja		Pengawasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Puas	2	10	3	15	6	30	9	45	8	40
Tidak puas	18	90	17	85	14	70	11	55	12	60

(Sumber : Data pra - survey, 2014)

Berdasarkan hasil pra - survey pada Tabel 1 diatas, terlihat bahwa dari pegawai bagian umum, pegawai keuangan, pegawai PTKSD maupun pegawai PSMP mayoritas pegawai sebanyak 85%) menyatakan tidak puas terhadap upah (dalam hal ini adalah kompensasi yang diterimanya), dan sekitar 90% pegawai menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan penempatan. Yang dimaksud dengan kompensasi disini bukan hanya dari segi finansial, mengingat seorang PNS tentunya sudah memiliki standar dan peraturan mengenai pengaturan kompensasi finansial tersendiri, namun lebih kepada kompensasi non-finansial seperti yang penulis sudah sebutkan diatas.

Pada Tabel 1 pun terlihat bahwa sebagian besar pegawai menyatakan kurang puas dan tidak puas terhadap posisi atau penempatannya saat ini, hal tersebut menurut beberapa pegawai yang diwawancarai penulis disebabkan karena penempatannya tidak sesuai dengan yang dilamarnya, kemudian tidak sesuai dengan pendidikannya, sehingga pada akhirnya mereka bekerja karena merasa wajib saja bukan karena menyukai pekerjaannya. Kemudian berkaitan dengan motivasi, penulis mencoba untuk mengetahui apakah ada permasalahan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam kuesioner mengenai apa saja faktor-faktor yang sekiranya bisa mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2
Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai

Faktor	Kebutuhan fisik		Kebutuhan keselamatan		Kebutuhan sosial		Kebutuhan penghargaan		Kebutuhan aktualisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Memotivasi	3	15	9	45	9	45	4	20	8	40
Tidak memotivasi	17	85	11	55	11	55	16	80	12	60

(Sumber : Data pra - survey, 2014)

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai adalah kebutuhan keselamatan dan kebutuhan sosial dengan rata-rata 45%,

sedangkan yang tidak memotivasi pegawai adalah kebutuhan fisik serta kebutuhan penghargaan dengan rata-rata diatas 80%. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bila pegawai merasa tidak puas terhadap kebutuhan fisik yang bisa didapatkannya melalui penempatan maupun kompensasi, serta kebutuhan penghargaan, maka secara otomatis motivasi kerjanya pun akan menurun.

Rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut antara lain juga dapat terlihat dari masih adanya beberapa pelanggaran seperti tingkat keterlambatan tiba di kantor, absensi yang tinggi (didas 20% per bulan), serta pegawai yang mengundurkan diri atau *turnover*. Penulis kemudian melakukan pra-survey empiris mengenai dampak dari rendahnya motivasi kerja yang dirasakan pegawai beberapa bagian di Dinas Pendidikan dan direkapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3
Jenis Pelanggaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan

Jenis pelanggaran kerja	Pegawaif Bagian umum	Pegawaif keuangan	Pegawaif PTKSD	Pegawaif PSMP
Keterlambatan	5	2	3	7
Absensi tinggi	4	6	7	2
Turnover	1	2	-	1

Sumber: Data Absensi Dinas Pendidikan Kota Bandung bulan Juli - Agustus 2014

Jika dihubungkan dengan temuan yang penulis ungkapkan sebelumnya, motivasi pegawai antara lain dapat ditinjau dari segi finansial yang diberikan kompensasi Dinas Pendidikan Kota Bandung kepada pegawainya, dimana sebenarnya sudah memenuhi asas dan syarat kompensasi yaitu mulai dari Rp. 1,5 juta sampai dengan maksimal Rp. 5 juta per bulannya sesuai dengan golongannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no.22 tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat digolongkan sebagai sistem kompensasi finansial yang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, maka asumsi penulis lebih cenderung kepada penempatan pegawai atau pekerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung ini.

Berkaitan dengan sejauh mana kinerja pegawai dapat dicapai, sebagaimana yang dikatakan oleh Schuler & Jackson (1996:372) dalam makalah yang diterjemahkan oleh Narimawati (2007:12), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover*, *absence*, *grievance* (keluhan) dan hal-hal lainnya yang berkaitan

dengan masalah sumber daya manusia, sehingga ketidakpuasan pegawai tersebut akan berdampak pada ketidakpuasan konsumennya yang diakibatkan buruknya kinerja yang ditunjukkan pegawai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2009). Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tergantung dari tepat atau tidaknya perusahaan menerapkan sistem kompensasi kepada pegawainya. Salah satu faktor penting untuk menerapkan kompensasi yang tepat adalah kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial biasanya hanya terbatas ada besarnya gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sedangkan kompensasi non finansial menjadi penting karena seringkali menjadi faktor utama bagi pegawai untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial mempunyai peranan penting dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada sebuah perusahaan.

Motivasi kerja tersebut menurut Siagian (2009: 40) juga bisa dipengaruhi oleh penempatan pegawai itu sendiri, karena penempatan yang tepat bagi seorang pegawai bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut penulis berpendapat bahwa masalah mengenai motivasi kerja ada hubungannya dengan penempatan pegawai, bila penempatan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai tersebut maka motivasinya pun akan menurun.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Siagian (2009: 23) menjelaskan bahwa, "tingkat efektifitas dan efisien organisasi dalam mewujudkan tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya

Sehubungan dengan hal diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis terdorong untuk menuangkan penelitian tersebut kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja serta implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari hal tersebut maka dapat diajukan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi kompensasi, penempatan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi kompensasi, penempatan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Besarnya pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
3. Besarnya pengaruh kompensasi dan penempatan pegawai secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.3.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.3.3.1 Kerangka Pemikiran

Keadilan dalam pemberian imbalan, yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan akan menghasilkan motivasi dalam bekerja serta kepuasan mereka sendiri. Kemudian dalam kontrak psikologis antara perusahaan dengan karyawan, kepuasan antara dua pihak tersebut akan tercapai jika masing-masing berperan sesuai yang diharapkan, dan jika perusahaan memenuhi perannya, diantaranya adalah memberikan penghargaan dan kompensasi yang sesuai atas pekerjaan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai (Luthans, 2006: 103).

Kemudian sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2006 : 112) bahwa kepuasan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, produktivitas kerja, daya tanggap, dan mutu pelayanan karyawan. Hal tersebut diatas akan erat kaitannya dengan pembahasan mengenai penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja, karena dengan penempatan yang sesuai dengan bidangnya, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sehingga para karyawannya menjadi puas.

Penempatan karyawan/ *placement* berkaitan erat dengan faktor-faktor kepuasan kerja/ *satisfiers* tersebut diatas, karena menyangkut masalah pekerjaan itu sendiri. Tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Werther & Davis (2002 : 95), penempatan karyawan mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai, dengan didasarkan pada *job requirement*, kualifikasi karyawan dan kebutuhan pribadi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan (*satisfiers*). Pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta manakala

kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal.

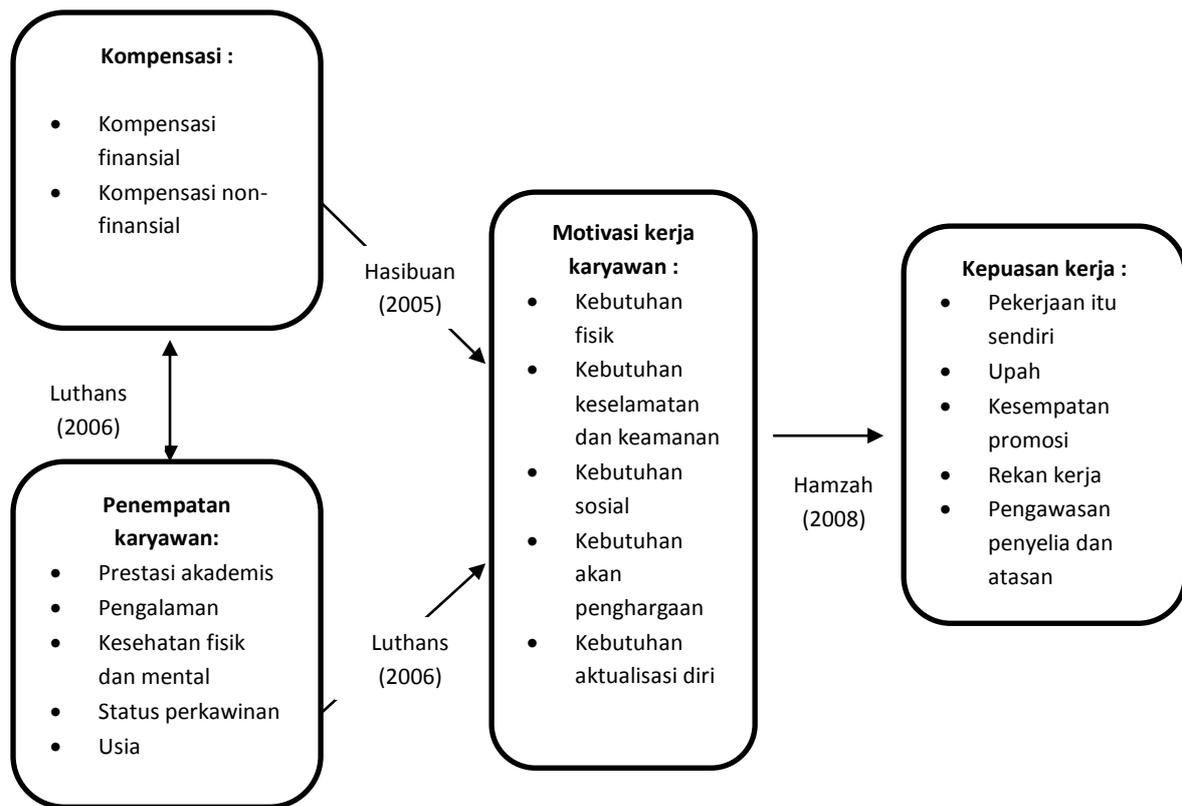
Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal yang menyangkut penempatan karyawan secara tepat harus dimulai dari pencarian yang tepat berdasarkan persyaratan jabatan, sehingga dapat memenuhi kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Penempatan yang sesuai dengan kecakapan maupun minat akan penting artinya bagi orang yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang pada gilirannya hal tersebut akan menentukan kepuasan kerjanya.

Motivasi menurut Hamzah (2008: 72) adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Sedangkan menurut Ndraha (2005) motivasi adalah keinginan, kesediaan, dorongan dan kerelaan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang optimal dengan mengeluarkan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu. Sehingga ada beberapa kebutuhan manusia yang biasanya mendorong motivasinya dalam bekerja dapat dibedakan sebagai berikut;

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan yang langsung dirasakannya.
2. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan terjaminnya masa depan sehingga merasa aman ketika bekerja di sebuah organisasi.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi, dimana kebutuhan ini berkaitan dengan peranan seseorang di dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan, baik dalam bentuk promosi, maupun pengakuan atas hasil kerjanya.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, dalam arti seseorang bisa merasa mengaktualisasikan kemampuan atau potensi dalam dirinya.

Oleh karena itu, tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan sebuah perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performa pekerjaan. Secara garis besar, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

1.3.3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan
- 2 Penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan

- 3 Kompensasi dan penempatan pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan
- 4 Motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan

1.3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung di Jl. Ahmad Yani no. 239, Bandung

II METODE PENELITIAN

2.1 Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun laporan ini adalah metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis merupakan suatu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan bahasan penelitian, setelah itu penulis menganalisisnya, dan kemudian menjelaskan secara deskriptif untuk menggambarkan fakta-fakta yang terjadi sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian.

2.2 Rancangan Analisis Data

Uji pengaruh variabel "X" pada variabel "Y" dan pada variabel "Z" pada penelitian ini menggunakan Analisis Jalur, dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan penempatan pegawai, terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kepuasan kerja.

Menurut Riduwan & Engkos (2012:116) tahapan dalam menguji *path analysis* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a. Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas *Sig* maka H_0 diterima dan H_1 ditolak,

artinya tidak signifikan

- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas *Sig* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan

4. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

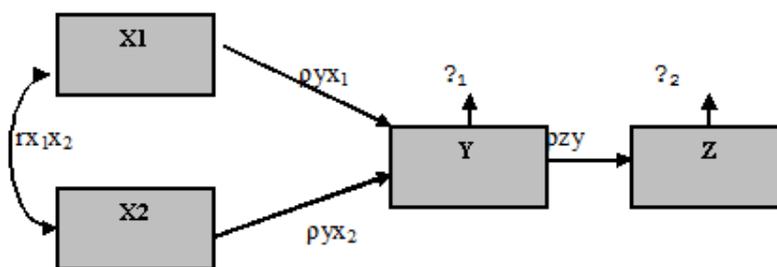
- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas *Sig* maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas *Sig* maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan

Dalam penelitian ini bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural yaitu sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1 ; \text{ dan}$$

$$Z = \rho_{zy}Y + \epsilon_2$$

Adapun diagram jalur atau model penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Diagram Jalur

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Penempatan pegawai

Y : Motivasi Kerja

Z : Kepuasan Kerja Pegawai

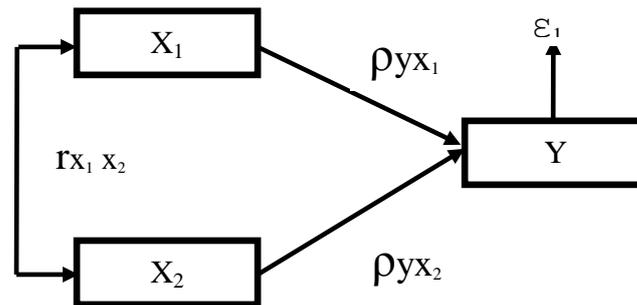
ρ_{yx_1} : Pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y secara langsung

ρ_{yx_2} : Pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y secara langsung

ρ_{zy} : Pengaruh variabel Y terhadap Variabel Z secara langsung

Dari diagram tersebut, penulis menguraikan kembali menjadi dua persamaan sebagai sub-struktur dalam pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sub-struktur 1



Gambar 3. Analisis Jalur Sub-struktur1

Adapun persamaannya yaitu:

$$Y = \rho_{yx1} \cdot X_1 + \rho_{yx2} \cdot X_2 + \epsilon_1$$

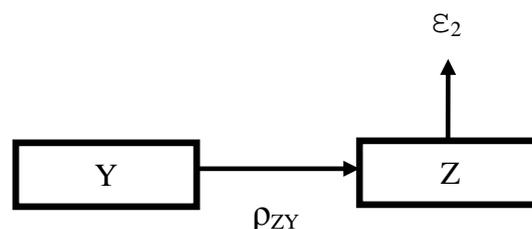
Dimana:

- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Penempatan
- Y : Motivasi
- ϵ_1 : variabel Epsilon (yang tidak diteliti)

Dari persamaan tersebut, selanjutnya penulis menghitung koefisien korelasi dan koefisien jalur sebagai berikut:

- a. Menghitung dan mulai menyusun matrik koefisien korelasi (r) untuk dapat mengetahui hubungan korelasi antar variabel.
- b. Menghitung seberapa besar nilai koefisien jalur (ρ)
- c. Menghitung seberapa besar nilai koefisien determinasi (R^2)
- d. Kemudian juga menghitung koefisien jalur epsilon (ϵ_1) dan terakhir
- e. Penulis melakukan uji signifikansi pada koefisien jalur secara parsial melalui uji- t dan tentunya secara simultan melalui uji F .

2. Sub-struktur 2



Gambar 4. Analisis Jalur Sub-struktur-2

Adapun persamaannya yaitu:

$$Z = \rho_{ZY} Y + \varepsilon_2$$

Dimana:

- Y : Motivasi
- Z : Kepuasan Kerja Karyawan
- ε_2 : variabel epsilon (yang tidak diteliti)

Dari persamaan tersebut, selanjutnya penulis menghitung koefisien korelasi dan koefisien jalur sebagai berikut:

- a. Menghitung seberapa besar nilai koefisien jalur (ρ)
- b. Menghitung seberapa besar nilai koefisien determinasi (R^2)
- c. Kemudian juga menghitung koefisien jalur epsilon (ε_s)

Terakhir penulis melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara parsial melalui tahap uji-t

III HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh total pengaruh variabel kompensasi (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.337 atau 33.7%. Sedangkan sisanya sebesar 66.3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut.

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah secara parsial kompensasi dan penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk menguji koefisien jalur masing-masing variabel bebas digunakan statistik uji t dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kekeliruan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas ($db = n-k-1$) = 131 pada pengujian dua arah yaitu sebesar 1,656 ($t_{tabel} = 1,656$).

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 6.185 dan t_{tabel} sebesar 1.656 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu nilai p-value sebesar 0.000 (lebih kecil dari 5%) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan $\alpha = 5\%$ maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan kerja sebesar 2.898 dan t_{tabel} sebesar 1.656 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu nilai p-value sebesar 0.004 (lebih kecil dari 5%) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan $\alpha = 5\%$ maka diputuskan untuk

menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Sedangkan untuk pengaruh variabel motivasi kerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0.304 atau 30.4%. Sedangkan sisanya sebesar 69.6% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja. Selain itu nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 7.565 dan t_{tabel} sebesar 1.656 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu nilai p-value sebesar 0.000 (lebih kecil dari 5%) yang menunjukkan bahwa memiliki probabilitas tinggi, maka dengan $\alpha = 5\%$ maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 46.9% dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar atau baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 22% dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa semakin tepat penempatan karyawan, akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Secara simultan, kompensasi dan penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam membentuk motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Oleh karena itu semakin baik kompensasi serta semakin sesuai penempatan karyawan, maka karyawan pun akan termotivasi dalam bekerja
4. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sebesar 30.4%. Oleh karena itu semakin besar motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan Dinas Pendidikan

4.2 Saran

Dari hasil pengujian yang telah diperoleh, penulis mempunyai beberapa saran yaitu :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan tentang pemberian gaji baik dari jumlah, jam kerja, juga dari cara perhitungannya sehingga dapat memenuhi asas kelayakan dan keadilan. Selain itu Dinas Pendidikan sebaiknya memberikan lebih banyak fasilitas kerja yang memadai untuk karyawannya, misalnya seperti komputer atau ATK baru, kemudian meja kerja dan lainnya, hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat ketika bekerja. Beberapa responden bahkan mengusulkan untuk mengganti setiap fasilitas kantor yang dianggap sudah tidak lagi memadai untuk mereka bekerja, salah satu yang paling penting adalah komputer, yang sebaiknya digantikan dengan komputer baru yang lebih membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja
2. Dinas Pendidikan sebaiknya lebih cermat dalam menempatkan karyawan-karyawannya sesuai dengan minat dan bakatnya, karena bila karyawan ditempatkan di posisi yang tidak diketahui atau pernah dipelajarinya maka kinerjanya pun akan menjadi tidak maksimal. Menurut penulis ada baiknya jika Dinas pendidikan memperhatikan tingkat pendidikan karyawan ketika akan menempatkannya disuatu posisi, jangan sampai karyawan tersebut merasa terpaksa ketika bekerja dan mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan.
3. Selain itu menurut beberapa responden, sebaiknya Pemerintah mulai memperhatikan masa kerja seorang PNS dengan kesempatan promosi yang dimilikinya, sehingga bagi karyawan yang merasa tidak bisa melanjutkan tingkat pendidikannya, masih akan tetap termotivasi dalam bekerja mengingat ia juga memiliki kesempatan promosi yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Engkos Achmad Kuncoro dan Riduwan. 2012. Cara Menggunakan Dan Memaknai. Analisis Jalur (Path Analysis). Penerbit : ALFABETA
- Hamzah, Uno B. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Tani H. 2009. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan IV. CV Haji Masagung, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media
- Ndraha, Taliziduhu. 2005 Teori Budaya Organisasi, Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang. 2009. Manajemen Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara
- Werther, W. B & Keith Davis. 2004. Human Resources and Personnel Management. Singapore: McGraw Hill

Riwayat Hidup:

Aditya Yudanegara. S.Ikom ., MM. lahir di Bandung, 17 Januari 1987 Pendidikan Terakhir S2 (2014), Sekarang menjadi Dosen di YIM STIE INABA.