

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UNISBA**

**Nono Sugiono**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Bandung. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif, dengan jumlah responden 132 orang dari populasi 200 orang pegawai administrasi Universitas Islam Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel dan teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **1. PENDAHULUAN**

Peran dan fungsi perguruan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis dalam membentuk manusia sebagai subjek *human capital*, objek *human resources*, dan penikmat pembangunan, hal ini karena dimensi pembangunan sumberdaya manusia dapat dilihat dari tiga aspek utama yaitu, kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk. Peningkatan mutu perguruan tinggi menjadi landasan bagi penataan dan perbaikan yang ditujukan untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi berkualitas dengan kualifikasi akademik yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang memproses kelahiran sumber daya intelektual yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang telah diakui baik oleh pemerintah dan masyarakat sebagai sebuah institusi yang *capable* mengelola dan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu. oleh karena itu tanggung jawab Perguruan Tinggi selanjutnya adalah harus mampu mengkonstruktivitasan institusinya secara moral dan manajerial agar dapat *survive* dan mampu menyediakan semua proses intelektualisasi produk yang

dihasilkannya kepada masyarakat secara sistematis, kontinue sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat tentang harapan dan cita-citanya mendapatkan manfaat belajar di perguruan tinggi.

Disamping itu Perguruan Tinggi juga harus di dukung oleh kesadaran pimpinan perguruan tinggi dengan berdasarkan pada landasan filosofis bahwa mengelola perguruan tinggi tidak saja berorientasi pada *economic capital (profit oriented)* saja, tetapi juga harus berorientasi pada *sosio capital* yaitu target pengelolaan yang berorientasi pada segi-segi konstruktivitas dan *characterer building* manusia, atau dengan kata lain *stakeholders* harus memprioritaskan *human capital* sebagai sasaran *output* bagi eksistensi perguruan tinggi yang dikelolanya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, Fungsi-fungsi tersebut tidak dapat terpisahkan, bahkan sangat erat hubungannya satu dengan yang lainnya, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional.

a. Fungsi manajerial terdiri dari 4 fungsi yaitu :

- 1) Perencanaan (*planning*), meliputi perencanaan tenaga kerja, sistem informasi pegawai dan analisis pekerjaan. Setelah apa yang akan dilakukan telah ditetapkan, selanjutnya perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya.
- 2) Pengorganisasian (*organizing*), organisasi dibentuk dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik
- 3) Pengarahan (*directing*), fungsi ini menunjukkan tugas dari pimpinan tentang bagaimana memotivasi para pegawai agar mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mampu bekerja secara efektif dan efisien
- 4) pengawasan (*controlling*), fungsi ini adalah mengawasi dan membandingkan antara pelaksanaan (apa yang telah dicapai) dengan rencana serta melakukan koreksi apabila terjadi penyimpangan dan apabila perlu penyesuaian kembali dengan rencana yang telah dibuat

b. Fungsi operasional terdiri dari 6 fungsi yaitu :

- 1) Pengadaan (*procurement*) berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terutama berhubungan dengan masalah penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan

- 2) Pengembangan (*development*) ini berhubungan dengan peningkatan keahlian melalui latihan yang tepat agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu sebab dilakukannya pengembangan ialah karena adanya perubahan-perubahan teknologi.
- 3) Kompensasi (*compensation*) yang dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai dan layak kepada pegawai selain gaji bulanan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka sumbangkan kepada instansi tempat bekerja.
- 4) Integrasi (*Integration*) yang berhubungan dengan upaya untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang berbeda baik kepentingan individu, kepentingan instansi maupun kepentingan masyarakat.
- 5) Pemeliharaan (*maintenance*), berhubungan dengan upaya agar pegawai yang ada tetap berkeinginan dan dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Aktivitas ini dilakukan melalui komunikasi dan melalui perhatian terhadap kondisi fisik, kesehatan dan keamanan kerja.
- 6) Pemutusan hubungan kerja (*separation*). Jika instansi akan mengadakan pemutusan hubungan kerja, maka instansi yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan tertentu.

Dari uraian tersebut diatas, tentang kedua fungsi dari manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional adalah untuk membantu instansi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta dimaksudkan agar pegawai mampu dan mau menunjukkan kinerja terbaiknya guna pencapaian tujuan organisasi.

## **2. REVIEW LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Bernard, dalam Sedarmayanti (2009:66) motivasi didefinisikan sebagai “suatu kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Selanjutnya Mc.Clelland menyatakan bahwa “motivasi merupakan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi”. Individu dengan kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*challenging*) dan bersaing (*competitive*), Sedarmayanti (2009:67).

Menurut Abraham Spierling dikutip Mangkunegara (2005 :93) mengatakan bahwa definisi Motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. J. Stanton yang dikutip Mangkunegara (2005 :93) mengatakan bahwa : Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2005:93) diartikan bahwa : Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Kemudian Veithzal (2004 :455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Manusia dan pelaksanaan, merupakan dua bidang yang memerlukan perhatian dalam setiap bisnis. Manajemen harus menciptakan lingkungan harmonis sehingga kedua faktor tersebut dapat saling melengkapi tetapi seringkali timbul masalah yaitu terjadi pertentangan karena perbedaan mendasar antara keduanya. Manajemen harus memaksimalkan efektifitas individu sedangkan setiap saat perhatian individu itu dapat tersita oleh kepentingan pribadi. Keberhasilan motivasi pegawai sangat bergantung pada pengaturan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pribadi pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja; Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut

- akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- b. Menjamin keadilan; Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
  - c. Mempertahankan pegawai; Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
  - d. Memperoleh pegawai yang bermutu; Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
  - e. Pengendalian biaya; Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.
  - f. Memenuhi peraturan; Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Sedangkan menurut Gibson (2003: 97) bahwa “tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi adalah (1) Menarik orang yang berkualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, (2) Mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja, dan (3) memotivasi pegawai mencapai prestasi tinggi”.

Sementara itu Handoko (2003:155), menyatakan bahwa “pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai”. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:135)., “Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan pegawai” .

Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2003:197), menyatakan bahwa “tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategis dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal dalam organisasi”.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis, karena dengan metode penelitian tersebut penulis ingin mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja, juga ingin mengetahui pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Nur Indriantoro (2002:81) yang menyatakan bahwa metode deskriptif analisis digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

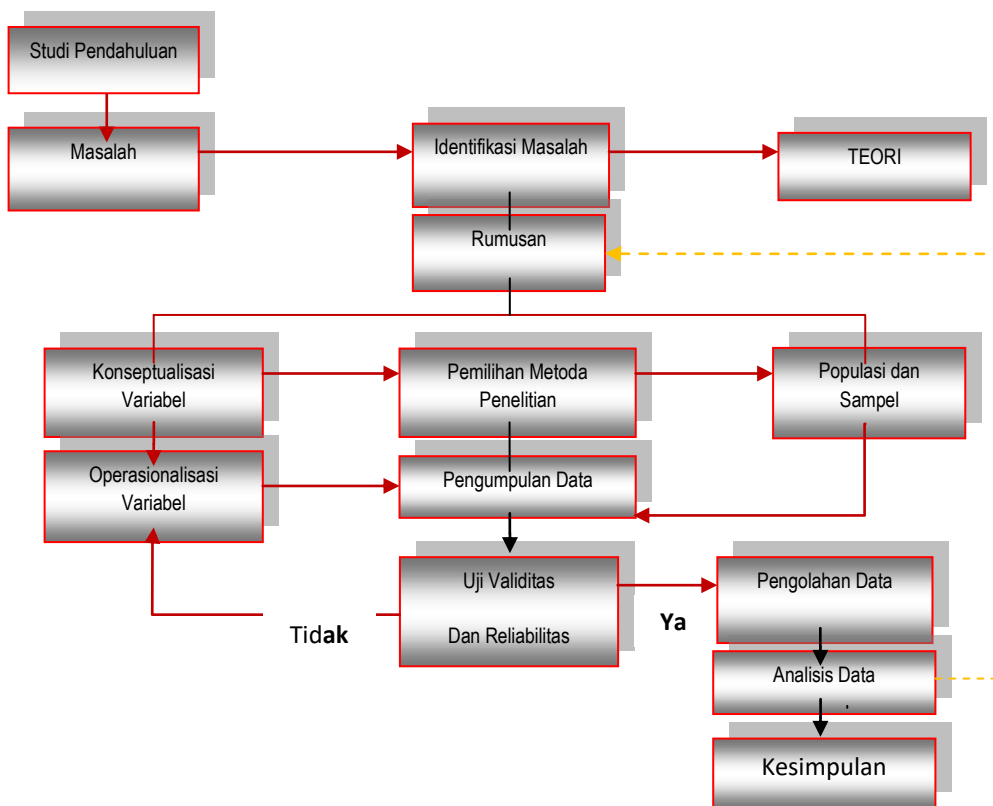
Demikian pula Consuelo dalam Husen Umar (2004:81) menyatakan bahwa metode deskriptif analisis dapat digunakan untuk riset korelasi. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey, Metode Survey menurut Moh. Natsir (2003:56) adalah “Penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual”

Untuk menentukan desain penelitian, maka perlu dipahami lebih awal tentang metodologi yang digunakan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif Analisis, menurut Nur Indriantoro (2002:8) dapat digunakan untuk menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian demikian juga menurut Consuelo dan Husen (2004:8) bahwa metode deskriptif dapat digunakan untuk riset korelasi.

Variable-variabel yang diteliti dalam penulisan ini adalah Motivasi, (variable X1), Kompensasi (variabel X2), Kepuasan Kerja (variabel Y) dan Kinerja (variabel Z) keempat variabel tersebut akan di uji secara validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dimaksud untuk menguji ketepatan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur, artinya suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi jika test tersebut menjalankan fungsi hukumnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud yang diikenakan pada test tersebut, sedangkan reliabilitas dimaksudkan untuk menguji keandalan alat ukur.

Akhirnya setelah dilakukan beberapa analisis tersebut, akan dilakukan analisis regresi linear multiple dan analisis jalur supaya dapat diuraikan bagaimana pengaruh dari beberapa variabel bebas yaitu variabel motivasi dan kompensasi melalui variabel antara yaitu variabel kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan paradigma atau struktur penulisannya. Secara berurutan, penulisan ini dilakukan dari suatu kegiatan dimulai dari tahapan analisis awal terhadap suatu kegiatan dan diikuti dengan kegiatan – kegiatan yang berakhir pada suatu kesimpulan.

Adapun desain dalam penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3.1 Hasil Pengujian Jalur**

**4. TEMUAN-TEMUAN**

**4.1. Statistik Deskriptif**

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh scor rata-rata variabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Skor rata-rata variabel dan sub variabel**

No	Variabel	Rata-rata	Katagori
1	Motivasi Kerja (X-1)	3.99	Baik
2	Kompensasi (X-2)	3.46	Baik
3	Kepuasan Kerja (Y)	3.63	Baik
4	Kinerja Pegawai (Z)	3.98	Baik

Tabel di atas menunjukkan, bahwa variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata skor yang paling tinggi yaitu sebesar 3.98 sedangkan kepuasan kerja memiliki rata-rata skor paling rendah yakni sebesar 3,46. Katagori rata-rata skor yang diperoleh masing-masing variabel adalah bersumber kepada model pengontrolan kualitas (Supranto :2001) sebagai berikut :

**Tabel 2. Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian**

Rata-rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup baik
1,8 – 2,5	Tidak baik
1,0 – 1,7	Sangat tidak baik.

#### 4.2. Analisis Verifikasi

##### A. Hubungan Antara Variabel X1 dengan Variabel X2

Angka korelasi berkisar antara 0 s/d 1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negatif dan positif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi X1 menyebabkan kenaikan pula X2. Interpretasi angka korelasi menurut Sugiyono (2007) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Kriteria penafsiran keeratan hubungan antar variabel**

Angka Korelasi	Penafsiran
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat



Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 19,0 (terlampir) diketahui besarnya hubungan antar variabel Motivasi kerja (X1) dengan variabel Kompensasi (X2) adalah sebagaimana digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. Hasil Korelasi Antar Variabel**

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	0,858
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
X2	Pearson Correlation	0,858	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan motivasi kerja dengan kompensasi memiliki korelasi yang sangat kuat (signifikan) dan searah karena nilainya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,858 satuan, begitu pula sebaliknya.

**B. Pengujian Jalur**

Hasil pengujian jalur terhadap empat variabel yang diteliti (Motivasi kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai) melalui SPSS 19.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Koefisien Variabel X1,X2 terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.581	4.982		0.518	0.608
X1	0.383	0.178	0.405	2.151	0.040
X2	0.480	0.191	0.474	2.517	0.017

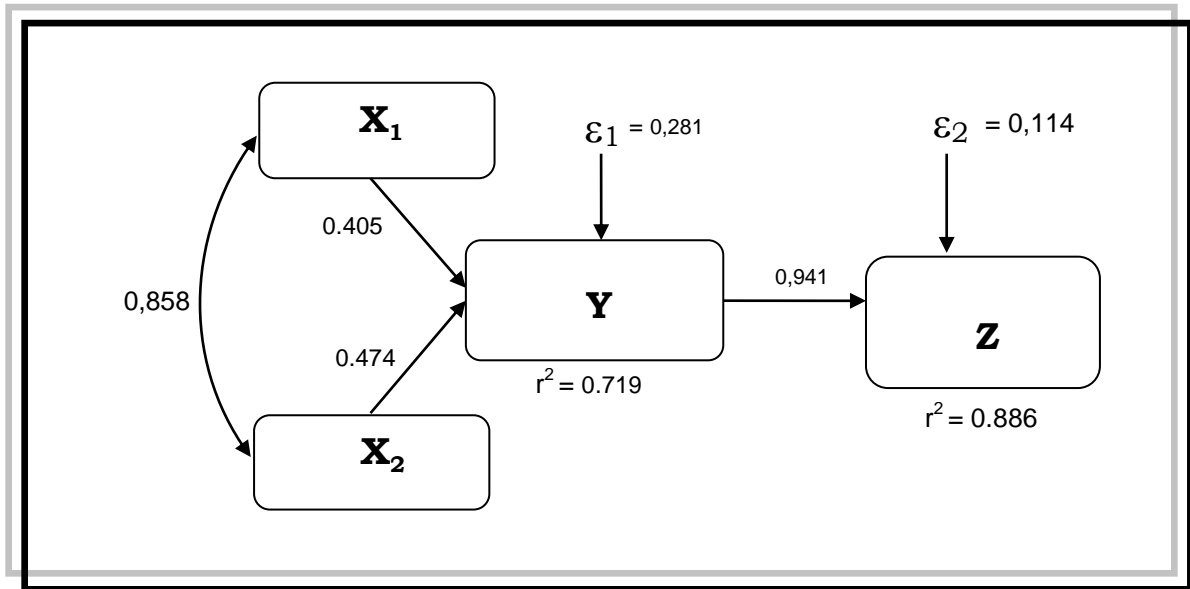
Dependent Variable: Y

**Tabel 6. Hasil Koefisien Variabel Y terhadap Variabel Z**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,694	2,904		3,338	0,002
Y	0,977	0,063	0,941	15,487	0,000

Dependent Variable: Z

Kemudian, data hasil pengolahan melalui SPSS 19.0 di atas dimasukkan kepada struktur (paradigma) penelitian yang menggambarkan alur hubungan korelasional dan hubungan kausalitas antar variabel sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Pengujian Jalur**

Gambar diatas, menunjukkan bahwa semua variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan koefisien jalur seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi kerja (X1)	0,405
Kompensasi (X2)	0,474
Kepuasan Kerja (Y)	0,941

Dengan memperhatikan tabel di atas dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,405 \cdot X_1 + 0,474 \cdot X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,941 \cdot Y + \epsilon_2$$

Selanjutnya pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 8. Pengaruh Total Langsung dan tidak Langsung**

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)		Total Pengaruh X ke Y	Kinerja (Z)	
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			
		X1			X2
Motivasi Kerja (X1)	16,40%		16,50%	32,90 %	
Kompensasi (X2)	21,60%	16,50%		38,10 %	
Kepuasan Kerja (Y)				89,15%	
TOTAL	38,00%	16,50%	16,50%	71,00%	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 16,40% dan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebesar 16,50% dan pengaruh totalnya sebesar 32,90% dengan arah yang positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik motivasi kerja (X1) maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung

Pengaruh langsung Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21,60% dan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar 16,50% dan pengaruh totalnya sebesar 38,10 % dengan arah yang positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik kompensasi (X2) maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 71,00%.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung (Z) adalah sebesar 89,15%.

### C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa:

1. Kontribusi Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai 71,00% Sedangkan sisanya sebesar 29,00% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam

penelitian ini. Faktor-fraktor lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

**Tabel 9. Besaran Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848 <sup>a</sup>	0,719	0,701	5.68891

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

- Kontribusi Variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung (Z) memiliki nilai 89,15%. Sedangkan sisanya sebesar 10,85% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Faktor-fraktor lain tersebut dapat berupa faktor kepemimpinan, kompetensi pegawai, iklim organisasi, dan lain-lain.

**Tabel 10. Besaran Pengaruh variabel Y terhadap variabel Z**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941 <sup>a</sup>	0.886	0.882	3.71101

a. Predictors: (Constant), y

b. Dependent Variable: z

## 5. DISKUSI, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung secara langsung sebesar 16%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi (X2) sebesar 17%. Dengan demikian pengaruh total motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung sebesar 33% dengan arah yang positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik motivasi kerja (X1) maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung.

Hasil tersebut menunjukkan pengaruh motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung termasuk katagori baik, dimana

pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi dalam melakukan tugas dan fungsinya. Demikian pula halnya dengan keinginan yang kuat untuk berkuasa melalui kedudukan jabatan yang lebih tinggi dengan harapan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung secara langsung sebesar 22%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja (X1) sebesar 17% dan pengaruh totalnya sebesar 39% dengan arah yang positif. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik kompensasi (X2) maka semakin baik pula kepuasan kerja (Y) Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung.

Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung dibandingkan variabel motivasi. Hal ini karena kompensasi yang diberikan secara langsung berupa gaji yang diterima Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung tiap bulannya tepat waktu, gaji yang diterima Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung sudah sesuai dengan ekspektasinya, gaji yang diterima Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung dapat memicu peningkatan konsentrasi kerjanya, serta dengan gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung sehari-hari. Begitu pun halnya dengan pemberian kompensasi secara tidak langsung berupa asuransi dan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung telah dirasakan cukup baik, karena dengan adanya asuransi kesehatan, fasilitas merasa tenang dalam bekerja. Selain itu tunjangan transportasi, tunjangan komunikasi, dan tunjangan perumahan sudah memadai sehingga Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung sebesar 72%. Sedangkan sisanya sebesar 28% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Besarnya nilai pengaruh tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai peranan penting

terhadap kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung . Dengan adanya dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta persepsinya yang baik terhadap proses pemberian kompensasi yang diterima Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung maka pada akhirnya Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung akan merasa puas dalam bekerja.

Motivasi kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung merupakan hal yang sangat penting bagi Instansi, karena berkaitan dengan harapan Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung untuk bekerja secara baik dan optimal. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Selain itu, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga lembaga dalam hal ini Universitas Islam Bandung jangan mengabaikan potensi tersebut apalagi dengan persepsi bahwa kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi.

Dengan memberikan dorongan sebagai motivasi, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila seorang pimpinan dapat mendorong motivasi pribadi seorang pegawai, kemudian menyelaraskannya dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil untuk memenuhi kebutuhan pegawai maka akan peningkatan kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Harus diperhatikan pula bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya motivasi kerja dan kompensasi, dalam penelitian ini setidaknya masih ada 28% faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung . Secara teoritik faktor-faktor lain tersebut di antaranya

lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi pegawai, iklim organisasi, dan sebagainya.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung (Z) dalam sebesar 89%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung dipengaruhi sekitar 89% oleh kepuasan kerja (Y). Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung tersebut. Artinya, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung rendah maka kinerjanya pun akan menurun.

Dengan demikian harus dapat mengetahui faktor-faktor atau dimensi-dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung dan berusaha untuk dapat meningkatkan kepuasan tersebut agar kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung tetap tinggi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang satu sama lain saling berkaitan. Meskipun masing masing faktor tidak bisa dipisah-pisahkan secara sempurna, tetapi dengan analisis statistik faktor-faktor tersebut dapat dipisahkan sehingga dapat memberikan petunjuk adanya pengaruh antara faktor-faktor tersebut dengan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2005:120) kepuasan kerja dipengaruhi oleh : dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (Golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Luthans dalam Sopiah (2008:170) Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, kepuasan kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Adapun pegawai akan merasa puas tampak dari dua dimensi yaitu; 1) Dimensi Intrinsik yang meliputi : rasa bangga atas pekerjaannya, rasa berhasil

akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, rasa memiliki terhadap pekerjaannya, rasa dihargai karena pekerjaannya, serta rasa aman karena pekerjaannya.

2) Dimensi Ekstrinsik yang meliputi ; rasa kekeluargaan dalam bekerja, rasa saling menghormati dalam bekerja, dan rasa saling mendukung dalam bekerja.

Harus diperhatikan pula bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam tidak sekedar kepuasan kerja yang hanya 89%, artinya masih terdapat sekitar 11% faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung. Secara teoritik faktor-faktor lain tersebut di antaranya.

Menurut Gibson (2006), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Sudarmanto (2009:30) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Selanjutnya, Sudarmanto menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur antara lain : motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Dua . PT Prenhallindo. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1984. Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid Dua, Alih Bahasa Moh Mas'ud. Erlangga Jakarta
- Gibson, J.L., Ivanhovich J.M., Donnelly, J.L.,. 1997. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Nunuk Ardiani, Edisi kedelapan, Jilid II Binarupa Insani.
- Handoko, T Hani,. 2000. Manajemen. BPFE. Jogjakarta
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. 2003. Manajemen Syari'ah Dalam Praktek. Gema Insani Press. Jakarta.
- Hardjosoedarmo, S. 2001. Total Quality Management. Andi Offset. Yogyakarta



- Imai, Masaaki. 2001. *Kaizen : Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*. PPM. Jakarta
- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Insan Cendekia*. Surabaya
- Kotter, John. & Heskett, James., L., 1997 *Corporate Culture and Performance*. PT Prenhallindo. Jakarta
- Jurnal Of Economic and Management Magister Manajemen UPN. Surabaya
- Mohyi, Achmad. 1999. *Teori dan perilaku Organisasi*. UMM Press. Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama Bandung
- Ndraha, Talidziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya
- Robbins, Stephen P. 1994. *Perilaku Organisasi (Terj) Hadyana Pujaatmaka Jilid 1&2*. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta
- Tika, Moh Pabundu. H . 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Bumi Aksara. Jakarta
- Umar, Husain. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka utama.  
Jakarta
- Waluyo, Harry. 2006. *Kaizen : Budaya Organisasi Perusahaan Jepang*. The Jakarta Consulting Group
- Yusanto, M Ismail. Widjadjakusuma, M karebet. 2002. *Menggagas Bisnis islami*. Gema insani Press. Jakarta
- Yuli Cantika, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UMM press. Malang