

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) BANGKA

Nia Damayanti

Universitas Bangka Belitung
e-mail: NiaDamayanti887@gmail.com

Allivia Julinar

Universitas Bangka Belitung
e-mail: alliviaj@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee's job satisfaction. The data used in this study is primary data (questionnaire) obtained from 15 employees. This research was conducted at the Regional Tax and Retribution Management Agency in Bangka with a purposive sampling method. Compensation and work motivation should be done side by side in order to increase the job satisfaction of employees. The analysis of this study uses two methods, namely qualitative and quantitative methods. The steps of data analysis are as follows: (1) distributing and collecting questionnaires, (2) summing each indicator, (3) determining the percentage of each indicator, (4) testing the validity and testing the reliability of each questionnaire indicator, and (5) conducting data analysis with quantitative method. From the results of qualitative tests on the results of questionnaire answers, compensation and work motivation significantly influence job satisfaction, while based on quantitative method research data shows that compensation and work motivation do not significantly influence job satisfaction.

Keywords: compensation; work motivation; job satisfaction; employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (kuesioner) yang diperoleh dari 15 pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah di Bangka dengan metode *purposive sampling*. Kompensasi dan motivasi kerja hendaknya dilakukan berdampingan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Analisis penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut: (1) mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner, (2) menjumlahkan setiap indikator, (3) menentukan persentase masing-masing indikator, (4) menguji validitas dan menguji reliabilitas masing-masing indikator kuesioner, dan (5) melakukan analisis data dengan metode kuantitatif. Dari hasil tes kualitatif pada hasil jawaban

kuesioner, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan berdasarkan metode penelitian kuantitatif data menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kompensasi; motivasi kerja; kepuasan kerja; pegawai

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menjadi kepuasan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah bentuk dari kompensasi yang diberikan organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan kepada karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmen yang diberikan untuk perusahaan baik dalam bentuk uang (finansial) maupun dalam bentuk bukan uang (non finansial). Balas jasa ini sendiri dapat menjadi salah satu alasan dan motivasi utama para karyawan bekerja, kompensasi juga menjadi alasan meningkatnya kinerja atau produktivitas karyawan.

Kinerja (*performance*) sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan (Prawirosentono & Primasari, 1997). Kinerja seorang karyawan yang mempunyai kemampuan (*skill*) yang baik maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Menurut Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atau kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan ada jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi karyawan yang dinilai dalam uang yang diterapkan menurut suatu persetujuan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja sama antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kompensasi yang diberikan terbagi menjadi tiga yaitu kompensasi langsung berupa gaji, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan dan intensif berupa penghargaan. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Hasil kerja yang baik dapat menjadi tolak ukur suatu perusahaan memberikan kompensasi atau bayaran dalam bentuk keuangan (finansial) yang baik juga terhadap seorang karyawan. Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan, untuk meningkatkan kinerjanya tentu karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja, fasilitas di lingkungan kantor pun dapat menjadi kompensasi secara tidak langsung kepada karyawan yang telah berkomitmen untuk menyalurkan pengetahuan, ide, waktu, dan sebagainya untuk kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau organisasi pemerintahan.

Suatu perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya semangat dan kinerja karyawan.

Kepuasan dan kenyamanan seseorang di lingkungan kantor dapat dilihat dari bentuk fasilitas yang diberikan kantor atau instansi bersangkutan. Bentuk lingkungan di kantor atau instansi dapat berbentuk seperti tersedianya parkir kendaraan, lingkungan kerja yang bersih, fasilitas kantor yang memadai, dan lain-lain dapat menjadi sarana penunjang peningkatan kinerja karyawan. Kenyamanan yang dirasakan karyawan juga bisa berbentuk kenyamanan secara psikologis seperti terciptanya hubungan kerja antar karyawan juga antara atasan dan bawahan yang baik juga menimbulkan semangat dan peningkatan kinerja di antara karyawan. Artinya peningkatan kinerja ini tentu dipengaruhi dari motivasi-motivasi yang membentuk karyawan menjadi lebih kompetitif dalam mencapai sebuah tujuan organisasi perusahaan atau organisasi pemerintahan.

Motivasi yang dimaksud adalah energi atau dorongan dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan atau kemauan yang berbentuk kegiatan fisik untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dalam hal ini ada sebuah motivasi yang menjadi acuan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan kemampuan yang optimal yaitu dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan seperti gaji dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja dalam sebuah organisasi hendaknya menjadi sebuah perhatian lebih yang harus dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah instansi. Karena, apabila sumber daya manusia itu dapat berkembang dengan baik maka sumberdaya manusia ini dapat membantu instansi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sehingga motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa ada dukungan oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklan mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Sebuah perusahaan tentunya memiliki sebuah sistem dalam penilaian kinerja seseorang. Dalam perusahaan, kompensasi diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Pada dasarnya bagi karyawan perusahaan selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan tetap bertahan diperusahaan, kinerjanya menjadi lebih baik dan diharapkan berpengaruh terhaap prestasi kerjanya. Setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari perusahaannya. Untuk itu pimpinan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan dan membangkitkan kinerja karyawannya (Wibowo, 2011).

Handoko (1996) dalam Yoyok (2005) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara drastis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan

kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang lebih puas akan menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah di Bangka merupakan sebuah instansi milik pemerintah. Dalam pengelolaannya pastilah tidak lepas dari berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk kemajuan suatu instansi. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Karena sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah instansi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi di Bangka peneliti mengamati terdapat suatu permasalahan. Selain permasalahan dari tugas yang telah diberikan oleh pimpinan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan permasalahan lainnya adalah pemberian kompensasi. Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Undang-Undang nomor 43 telah direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dimana di dalamnya mencakup penetapan norma, standar prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Penerapan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan pengaruh penting Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung kinerja pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kepuasan kerja sehingga termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas bahwa adanya peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPPRD Bangka.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka?

Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik bagi peneliti maupun pegawai dan kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Penelitian ini merupakan media yang dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta memberikan gambaran pelaksanaan dalam dunia kerja nyata.
2. Bagi kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur kinerja para pegawai kantor yang ada di Bangka atau Bangka Belitung maupun di Indonesia sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan seperti peningkatan kinerja setelah kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai atas kompensasi yang diterima dan juga peningkatan kinerja kantor tersebut.
3. Bagi pegawai Keuangan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam kesadaran diri masing-masing untuk meningkatkan kinerja setelah pemberian kompensasi yang sesuai yang diberikan oleh sistem kantor.
4. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis atau dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian lainnya.

3. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Di zaman modern saat ini, telah ada kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi di sini adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada juga yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah atau gaji umumnya berbentuk uang (Kadarisman, 2012). Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Dalam hal ini, perusahaan terkadang

menggunakan kompensasi sebagai daya tarik untuk seseorang masuk ke sebuah perusahaan tertentu, untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan disiplin masalah waktu.

Berbanding terbalik dengan pandangan tersebut, dewasa ini masalah kompensasi tersebut dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak lagi dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material seseorang, tetapi terkait pula dengan harkat serta martabat manusia (Kadarisman, 2012).

Menurut Simamora (2004) ada dua jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji atau upah.
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*).
- 3) Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran tertangguh (*deffered pay*), yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial

a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi sendiri memiliki beberapa tujuan untuk meningkatkan motivasi maupun kepuasan dalam bekerja. Tujuan kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis (1996) adalah:

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerja yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer operasi, dan para pegawai.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibanding dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap berupa gaji dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktivitas, dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2003) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011) kompensasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Jadi kesimpulannya Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan (tenaga kerja) sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berwujud secara uang maupun barang. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Motivasi Kerja

Dalam sehari-hari motivasi memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Pengertian yang beragam mengenai motivasi tidak dapat mengubah bahwa motivasi adalah

unsur penting dalam diri seorang manusia. Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979).

Prinsip dasar motivasi adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa ada dukungan oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidak akan mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006)

Teori motivasi berprestasi atau yang disebut teori kebutuhan McClelland (1987) bahwa ada tiga indikator kebutuhan dalam memotivasi karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang baik dan efisien dari sebelumnya. Karena itu karyawan atau pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan atau pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan untuk kuasa (*need of power*)

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Karyawan atau pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk meningkatkan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan untuk afiliasi/hubungan secara sosial (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Dari beberapa pengertian mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap yang mendorong karyawan tersebut agar lebih semangat dalam menghadapi situasi kerja saat berada di perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut para ahli keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para karyawannya, meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2008) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negative tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

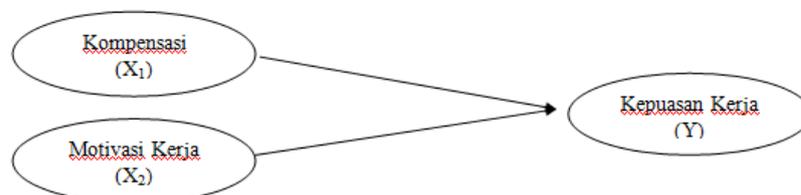
Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan suatu timbal balik yang dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya terhadap perusahaan tersebut.

Hubungan Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan teori milik William B. Werther dan Keith Davis (1996) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di kerikannya. Dengan tujuan kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis (1996) adalah untuk memperoleh pegawai yang berkualifikasi, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi.

Selain kompensasi motivasi kerja juga mendorong kepuasan kerja karyawan. Setiawan dan Ghazali, (2006) menyatakan motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Kemudian Sarwoto (1979) menyatakan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dari beberapa teori diatas dapat menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis hubungan ketiganya dalam penelitian ini sebagai berikut :

X1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPPRD Bangka

X2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPPRD Bangka

Y : Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPPRD Bangka.

4. METODA PENELITIAN

Lokasi, Objek, dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah di Bangka yang beralamat di Jl. Diponegoro, No. 55, Parit Padang, Sungailiat, Bangka. Obyek penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah di Bangka. Adapun waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan April 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sampel merupakan sesuatu yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar atau bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar.

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmojo, 2010) atau pengambilan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010) sehingga data yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dan lebih representatif.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) sering disebut variabel stimulus atau prediktor. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah X1 sebagai kompensasi dan X2 sebagai motivasi kerja yang dapat memengaruhi variabel terikat. Variabel terikat (*dependent variable*) sendiri dapat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Y sebagai kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja yang dimaksud sebagai variabel terikat adalah bagaimana kompensasi dan motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Kompensasi biasanya dapat menjadi tolak ukur kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian motivasi kerja juga dapat menimbulkan kepuasan kerja apabila motivasi kerja tersebut memengaruhi seseorang dalam semangatnya untuk bekerja, apabila suatu tujuan dari motivasi bekerja tersebut tercapai maka kepuasan kerja dapat menjadi faktor hasil dari pekerjaan yang dihasilkan.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian ini menggunakan data kualitatif dimana berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain penyebaran kuisioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Pada tahap pertama peneliti melakukan proses penyebaran kuisioner kepada beberapa sampel terpilih yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Kuisioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 3 variabel, yaitu: 1) Variabel Kompensasi dengan 5 pertanyaan, 2) Variabel Motivasi Kerja dengan 3 pertanyaan, dan 3) Variabel Kepuasan Kerja dengan 5 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan tersebut menggunakan pilihan jawaban berskala likert dengan pengukuran jawaban masing-masing pertanyaan pada ketiga variabel dapat diukur sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Pengisian kuisioner ini bertujuan untuk memungkinkan analisis dan pengukuran pertama selain proses wawancara yang dapat memiliki kekurangan sentimen yang diekspresikan atau diungkapkan pada saat proses wawancara berlangsung. Kemudian apabila proses pengisian kuisioner telah dilakukan, dilanjutkan dengan sesi wawancara terbuka tanpa terikat jawaban berskala pada kuisioner, sehingga wawancara ini sebagai bentuk menghindari kesalahan informasi dari jawaban responden dalam kuisioner.

5. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Statistik deskriptif (*deskriptive statistics*) adalah metode atau cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data, sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami (Muchson, 2017) . Dalam penelitian ini diberikan penyajian data berupa tabel hasil jawaban responden.

Karakteristik responden adalah identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai sub bagian Penagihan Pajak Bumi Bangunan (PBB) dan Biaya Perolehan atas Hak Tanah dan Bangunan (BPHTB) yang

berjumlah 13 orang. Dari uraian di atas, dipilih 11 orang yang dapat menjadi responden atas kuisisioner yang diberikan.

Dari uraian karakteristik dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pada tabel 2 terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 6 orang (40,0%) dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (60,0%) yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	6	40,0
2	Laki-laki	9	60,0
Total		15	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 15 responden yang terpilih, masa kerja responden didominasi oleh pegawai yang bekerja <5 tahun dengan jumlah 6 orang (40,0%), kemudian pegawai dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 5 orang (33,3%), dan sisa responden lainnya dengan masa kerja beberapa bulan yang berjumlah 4 orang (26,7%) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	>5 Tahun	4	26,7
2	<5 Tahun	6	40,0
3	Beberapa Bulan	5	33,3
Total		15	100

Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner yang kepada 11 orang responden pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka khususnya Sub Bagian Penagihan Pajak Bumi Bangunan (PBB) dan Biaya Perolehan atas Hak Tanah dan Bangunan (BPHTB). Adapun uraian hasil jawaban dari setiap pernyataan pada variabel kompensasi (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No	Uraian	Nilai					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	0	1	1	8	5	4,13
2	Gaji yang saya terima di kantor merupakan imbalan jasa atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	7	8	4,53

3	Kantor memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	3	2	7	3	3,67
4	Selama bekerja di instansi ini saya mendapatkan jaminan kesehatan dan keamanan	0	2	4	5	4	3,73

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai kompensasi adalah sebagai berikut:

- Pernyataan atas uraian nomor 1 menghasilkan jawaban bervariasi dengan rata-rata jawaban 4,13. Rata-rata jawaban responden menunjukkan kesetujuan atas gaji yang dibayar tepat waktu.
- Uraian pernyataan nomor 2 dengan rata-rata sebesar 4,53 menunjukkan kesetujuan responden terhadap gaji sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan responden.
- Pada nomor 3 nilai rata-rata yang didapat adalah 3,67, dimana beberapa pegawai ada yang ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa pegawai akan diberikan bonus apabila pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang telah ditetapkan
- Pernyataan atas uraian nomor 4 menyatakan para pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keamanan selama bekerja dengan rata-rata jawaban sebesar 3,73.

Adapun uraian hasil jawaban untuk pernyataan variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Uraian	Nilai					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya merasa kebutuhan (primer dan sekunder) terpenuhi dari gaji yang saya terima	0	1	5	5	4	3,80
2	Saya merasa bahwa pakaian yang saya kenakan, merupakan hasil jerih payah saya selama bekerja	0	0	1	8	6	4,33
3	Bekerja akan menjamin kehidupan saya di hari tua	0	1	2	6	6	4,07
4	Kekuasaan yang diraih dapat menambah semangat saya dalam bekerja	0	2	5	5	3	3,60

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 2 yang menunjukkan bahwa pegawai merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder menunjukkan nilai rata-rata jawaban adalah 3,80.
- b. Pada uraian pernyataan nomor 3, nilai rata-rata yang didapat adalah 4,33 untuk pernyataan bahwa responden merasa termotivasi untuk bekerja karena pakaian yang dikenakan merupakan hasil jerih payah.
- c. Pada uraian pernyataan nomor 4, nilai rata-rata yang didapat adalah 4,07 yang menyatakan bahwa responden termotivasi untuk bekerja adalah karena dapat menjamin hari tua.
- d. Pernyataan nomor 4 didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,60 yang menunjukkan pegawai termotivasi bekerja apabila meraih sebuah kekuasaan.

Adapun uraian hasil jawaban untuk pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Uraian	Nilai					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan	0	0	2	8	5	4,20
2	Sistem promosi di instansi saya terlaksana dengan adil	0	1	4	6	4	3,87
3	Pimpinan selalu memotivasi saya dalam bekerja	0	1	3	7	4	3,93
4	Pekerjaan dibagi sesuai dengan porsi kemampuan tiap pegawai	1	1	1	8	4	3,87
5	Atasan saya memberikan dorongan kemajuan kepada pegawainya	0	1	1	7	6	4,20

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dilihat karena gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan, didapatlah nilai rata-rata jawaban sebesar 4,20.
- b. Pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa promosi yang adil juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja, sehingga nilai rata-rata jawaban yang didapat adalah 3,87.
- c. Uraian pernyataan nomor 3 mengenai pimpinan yang memotivasi dapat menjadi faktor kepuasan kerja pegawai, sehingga nilai rata-rata jawaban yang didapat adalah 3,93.

- d. Pada uraian pernyataan nomor 4 didapat nilai rata-rata sebesar 3,87, yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja pegawai dapat juga dilihat dari pekerjaan yang dibagi sesuai kemampuan pegawai.
 - e. Faktor kepuasan kerja juga dapat dilihat dari cara atasan untuk memberikan dorongan kemajuan kepada pegawainya, sehingga nilai rata-rata jawaban pada nomor 5 adalah sebesar 4,20.
2. Statistik inferensial adalah (*inferential statistics*) adalah cara-cara menganalisis data serta pengambilan kesimpulan (berkaitan dengan estimasi parameter dan pengujian hipotesis) (Muchson, 2017). dilakukan uji kualitas data menggunakan program SPSS 20.0. Uji kualitas data yang dilakukan adalah
- a. Uji validitas, yang mana uji ini bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2016). Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan *rtabel* dengan *rhitung*, dimana $rhitung > rtabel$. Untuk menghitung *r* tabel dapat menggunakan hitungan rumus $df = n - 2$ atau dapat dimasukkan dengan jumlah sampel $15 - 2 = 13$, yang mana *r* tabel sebesar 0,553. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa terdapat 13 dari 4 uraian pernyataan mengenai kompensasi yang valid, 4 uraian pernyataan mengenai motivasi kerja yang valid, dan 5 uraian pernyataan mengenai kepuasan kerja yang juga valid.
 - b. Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari konstruk (Ghozali, 2016). Menurut Joko Widiyanto (2010:43) bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach Alpha* $> rtabel$ maka kuisioner dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya. Apabila *Cronbach Alpha* $< rtabel$ maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini didapatkan *Cronbach Alpha* untuk kompensasi sebesar 0,778, motivasi kerja sebesar 0,728, dan kepuasan kerja sebesar 0,841. Kemudian angka *Cronbach Alpha* dibandingkan dengan nilai *r* tabel jumlah sampel sebesar 15 dengan $r\ tabel = 0,514$. Maka dapat dinyatakan kuisioner pada ketiga variabel dari setiap indikator dinyatakan reliabel.
3. Setelah uji kualitas data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan melakukan uji regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = c + b1.x1 + b2.x2$$

Keterangan:

- Y = kepuasan kerja
 c = bilangan konstanta
 b1 = koefisien regresi kompensasi
 b2 = koefisien regresi motivasi kerja
 X1 = kompensasi
 X2 = motivasi kerja

Penyajian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka yang menggunakan metode analisis linier berganda yang hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai R menunjukkan hubungan berganda antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,508.
- b. Nilai R square menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi dan motivasi kerja menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pegawai sebesar 0,259 atau 25,9%.
- c. Hasil uji F diketahui memiliki F hitung sebesar 2,092 dan F tabel (pada penelitian ini menggunakan rumus $k;n-k$ atau $2;15-2$) sebesar 3,81. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis untuk uji F pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai tidak simultan atau ditolak.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilihat dari uji T berikut, dengan uraian hasil uji T sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi (X1) diketahui memiliki t hitung sebesar 0,780 dan nilai signifikansi sebesar 0,100. Karena nilai signifikansi uji T sebesar $1,780 > 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
 - b. Variabel motivasi kerja (X2) diketahui memiliki t hitung sebesar 0,593 dan nilai signifikansi sebesar 0,564. Karena nilai signifikansi sebesar $0,564 > 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Analisis korelasi adalah studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi. Untuk mengetahui keeratan korelasi antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja ditentukan koefisien klasifikasi menurut Sarwono (2006) dengan skala sebagai berikut:

0	= tidak ada korelasi antara 2 variabel
$>0 - 0,25$	= korelasi sangat lemah
$>0,25 - 0,5$	= korelasi cukup
$>0,5 - 0,75$	= korelasi kuat
$>0,75 - 0,99$	= korelasi sangat kuat
1	= korelasi sempurna

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai BPPRD di Bangka. Dari hasil perhitungan skala di atas, korelasi kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,066 yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja. Sementara korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,368 yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian data penelitian dari hasil penelitian terhadap 15 responden pegawai BPPRD, maka rumusan masalah yaitu “apakah kompensasi berpegaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka?”, dalam penelitian ini menunjukkan uji

F bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini juga dapat dilihat dari hasil uji T yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Namun dalam hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang lemah sebesar 0,066.

Lalu pada rumusan masalah kedua yaitu “apakah motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka?”, maka dapat dilihat pada hasil uji F yang menyatakan tidak adanya pengaruh simultan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Lalu dilihat pula pada hasil uji T yang menyatakan tidak adanya pengaruh positif antara keduanya. Namun dalam hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang cukup kuat sebesar 0,368.

Sementara untuk rumusan masalah ketiga yaitu “apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD di Bangka?”, maka dapat dilihat dari uraian penelitian di atas bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak memiliki berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja, namun secara bersamaan memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja dilihat dari analisis korelasi yang telah dilakukan.

6. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang lemah dengan hasil korelasi sebesar 0,066 apabila dilihat dari klasifikasi uji korelasi dimana skala $>0 - 0,25$ dinyatakan menunjukkan hubungan yang sangat lemah.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan hasil korelasi sebesar 0,368 apabila dilihat dari klasifikasi uji korelasi dimana skala $>0,25 - 0,5$ dinyatakan menunjukkan hubungan yang cukup kuat.
3. Kompensasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka karena memiliki korelasi atau hubungan yang sangat lemah dan cukup kuat secara berturut-turut.

Maka berdasarkan metode kualitatif pada hasil kuisisioner bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja BPPRD. Sementara berdasarkan metode kuantitatif yang dilakukan beberapa pengujian, kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Masih kurangnya referensi terkait penelitian sehingga peneliti mempunyai keterbatasan dalam mencari sumber referensi.
2. Tingkat kesibukan karyawan yang tinggi, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang disajikan sehingga tidak cepat dipahami dan hasilnya kurang optimal.
3. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka dengan sampel sebanyak 15 orang.
4. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya lingkungan kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, budaya organisasi, dan teman sekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, Bangka
 - a. Bagi instansi terkait hendaknya agar selalu mendorong kinerja pegawai dengan cara menjaga dan mengembangkan kerjasama dalam keahlian antar rekan kerja, serta meningkatkan disiplin dalam bekerja agar tujuan-tujuan dari organisasi tercapai tujuan-tujuan dari organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - b. Pemberian kompensasi untuk para pegawai hendaknya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak lupa memperhatikan standar dan biaya hidup minimal agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat sesuai dengan kinerjanya.
2. Bagi pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, Bangka
 - a. Untuk pegawai kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah di Bangka diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kepuasan kerja yang optimal dari setiap pekerjaan yang dilakukannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai agar hasil yang didapatkan bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Jurnal Manajemen. (2019), "Pengertian Kompensasi, Jenis-jenis, Tujuan, dan Pengaruhnya", diakses dari <https://jurnalmanajemen.com/pengertian-kompensasi> pada tanggal 10 Mei 2019.

- Akmal, Akhwanul & Ihda Tamini. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Vol. 4, No. 2.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23*. Semarang, Indonesia: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2011) *Manajemen Sumber dan Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- <https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/> diakses pada 18 Mei 2019.
- <https://blog.ub.ac.id/rumusalusius/rumus-slovin-dan-cara-menghitungnya/> diakses 12 Mei 2019.
- <https://kumpulan-teori-skripsi.blogspot.com/2011/09/teori-kebutuhan> diakses pada 18 Mei 2019.
- <https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling> diakses pada 12 Mei 2019.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.
- Kriyanto, Rachmat. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta, Indonesia: Kencana Prenadamedia Group.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Edisi 3). Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN.
- McClelland, David C. (1987). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor, Indonesia: Guepedia.
- Mudrajad Kuncoro. (2003). *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta, Indonesia: Erlangga.

- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. (Edisi 3). Yogyakarta, Indonesia: BPFEE-Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan..* Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri dan A.M. Rosa Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal MODUS* Vol. 25, No.2.
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanti. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2). Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghazali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang, Indonesia: BPFEE Universitas Diponegoro.
- Siagian, P Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung, Indonesia: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan BASICA*. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung, Indonesia: Penerbit Alfabeta.
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management*. Jakarta, Indonesia: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, A. N. (2017), “Apa Yang Dimaksud Dengan Motivasi Kerja?”, diakses dari <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-motivasi-kerja/8678> pada tanggal 10 Mei 2019.