

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA
PEGAWAI DI KPP PRATAMA KARANGANYAR**
(Studi Kasus di KPP Pratama Karanganyar)

**Diajukan kepada
Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen**



Oleh :
Sulasmi
NIM. P.100 140 031

**MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2017**

NOTA PEMBIMBING

Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.
Dosen Program Studi Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal: Tesis Saudari Sulasmi

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

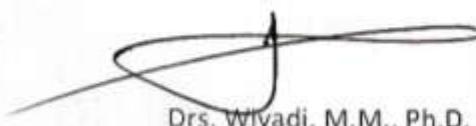
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis Saudara:

Nama : Sulasmi
NIM : P.100140031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Pada KPP Pratama Karanganyar)

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Surakarta, 31 Januari 2017
Pembimbing,



Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.

NOTA PEMBIMBING

Ikhwan Susilo, Ph.D
Dosen Program Studi Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal: Tesis Saudari Sulasmi

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

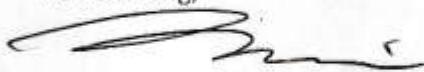
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis
Saudara:

Nama : Sulasmi
NIM : P.100140031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Pada KPP Pratama Karanganyar)

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis
pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Surakarta, 31 Januari 2017
Pembimbing,



Ikhwan Susilo, Ph.D.

TESIS BERJUDUL
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI
DI KPP PRATAMA KARANGANYAR (Studi Kasus di KPP Pratama Karanganyar)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

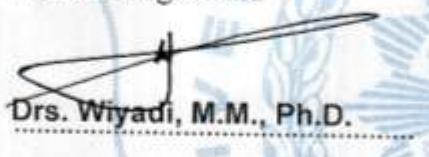
SULASMI

telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji
pada tanggal 07 Februari 2017

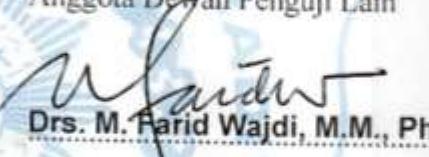
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.

Anggota Dewan Pengaji Lain


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

Pembimbing Pendamping I


Ikhwan Susila, Ph.D.

Pembimbing Pendamping II

Surakarta, 08 Februari 2017



Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulasmi

Nim : P100140031

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : “ PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI KPP PRATAMA KARANGANYAR (STUDI KASUS DI KPP PRATAMA KARANGANYAR)”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, 7 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,



Sulasmi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh: (1) Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. (2) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. (3) Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. (5) Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai. (6) Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian survey menggunakan teknik kuesioner dengan 96 respoenden yaitu pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar. Alat yang digunakan yaitu analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian ini adalah: (1) Persamaan regresi I menunjukkan Pemberian Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) Persamaan regresi II menunjukkan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, (3) Dari uji t menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi setelah dimasukkan variabel intervening (kepuasan kerja) maka Pemberian kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja. (4) Dari uji F secara serempak menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Dari uji koefisien determinasi persamaan pertama sebesar 0,607 artinya kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 60,7% sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0,499 artinya motivasi kerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 49,9% sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. (6) Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi adalah tidak efektif. (7) Jalur yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah jalur langsung dari Kepuasan Kerja ke kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

Kata kunci: Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the significance of the effect of: (1) Provision Kompensari on Job Satisfaction. (2) Work Motivation on Job Satisfaction. (3) The provision of compensation on employee performance. (5) Employee Work Motivation on performance. (6) Employee Job Satisfaction on performance.

This study is a survey research using questionnaire techniques with 96 respoenden that employees Tax Office Primary Karanganyar. Equipment used is path analysis (path analysis).

The results of this study are: (1) The regression equation I showed Compensating and motivation positive effect on job satisfaction, (2) The regression equation II showed Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction positive influence on employee performance, (3) From t test showed that compensating variables and work motivation perpengaruh significantly to job satisfaction, but once incorporated intervening variables (job satisfaction), the granting of compensation is not significant to the performance. (4) From the F test simultaneously showed Compensating variables, work motivation, job satisfaction and significant positive effect on employee performance. (5) From the first equation coefficient determination of 0.607 means that job satisfaction is explained by variables for Compensating and Work Motivation by 60.7%, while 39.3% are influenced by other factors outside the study. The coefficient of determination of 0.499 second equation means that work motivation is explained by variables of leadership and organizational culture of 49.9%, while 50.1% are influenced by other factors outside the study. (6) The use of an intervening variable of job satisfaction in order to improve performance, for granting variable compensation and motivation are ineffective. (7) The least effective way to improve employee performance is a direct path from job satisfaction to employee performance because it has the greatest impact, positive and significant.

Keywords: Compensating, work motivation, job satisfaction, performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarakatuh

Dengan mengucap puji syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas tesis ini yang berjudul : **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di KPP Pratama Karanganyar)”**. Penulis menyadari, penulisan tesis ini tidak terlepas dari adanya bantuan berbagai pihak dalam bentuk apapun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji,M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta;
2. Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimyati, SH., M.Hum. selaku direktur program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta;
3. Drs. M. Farid Wajdi, M.M,Ph.D., selaku ketua program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta;
4. Drs. Wiyadi, M.M, Ph.D., selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis;
5. Ikhwan Susila, Ph.D., selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis;
6. Seluruh Staf Pengajar Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan bekal kepada penulis dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam hidup dan berkarya dalam masyarakat;
7. Suami dan anak-anaku tercinta yang telah dengan sabar mendampingi dan memberikan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu terselesaikannya penulisan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kepada para pembaca untuk dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun dimana nantinya akan dapat penulis gunakan untuk penyempurnaan dalam penulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga dengan adanya tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarakatuh

Surakarta, Februari 2017

Penulis

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila telah selesai (dari suatu urusan), Kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”.

(QS: Al Insyirah : 6-8)

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia yang menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”.

(QS: Al-‘Alaq: 1-5)

“Maka bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu dan mohonlah ampun kepadaNya. Sesungguhnya Dia Maha penerima Taubat”.

(QS: An Nashr: 3)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING I.....	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING II.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
HALAMAN ABSTRAK.....	vi
HALAMAN ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
MOTTO.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Kinerja.....	7
a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
b. Karakteristik Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	10
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	11
b. Teori Kepuasan Kerja.....	12
1) Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory).	12
2) Teori Keadilan (Equity theory).	13
3) Teori dua faktor (Two factor theory)	13

3. Motivasi Kerja	14
4. Kompensasi	18
a. Terminologi Kompensasi.....	19
b. Jenis-jenis kompensasi.....	20
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	20
d. Kriteria Keberhasilan Sistim Kompensasi.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Pengembangan Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Objek Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel Penelitian.....	30
3. Teknik Penentuan Sampel.....	30
4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
E. Metode Analisis Data.....	33
F. Prosedur Pengujian Data.....	33
1. Uji Instrumen.....	33
2. Uji Hipotesis.....	36
a. Uji Regresi Linier Berganda.....	36
a) Analisis Jalur.....	36
b) Uji t.....	41
c) Uji F.....	41
d) Uji R ²	42
b. Uji Asumsi Klasik.....	43
1) Uji Normalitas.....	43
2) Uji Heteroskedastisitas.....	43
3) Uji Multikolinieritas,	44

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Data.....	45
a) Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur.....	45
b) Jenis Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
c) Karakteristik Pegawai Berdasarkan Golongan.....	46
2. Deskripsi Variabel.....	47
a. Frekuensi jawaban untuk Variabel Kompensasi (X1).....	47
b. Frekuensi jawaban untuk Variabel Motivasi (X2).....	48
c. Frekuensi jawaban untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	49
d. Frekuensi jawaban untuk Variabel Kinerja pegawai (Y2).....	50
B. Hasil Uji Statistik.....	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas.....	54
3. Uji Normalitas.....	55
4. Uji Multikolinieritas.....	55
5. Uji Heteroskedasitas.....	56
6. Uji Hipotesis.....	57
a. Analisis Regresi Linear Berganda (Model Persamaan 1).....	57
b. Analisis Regresi Linear Berganda (Model Persamaan 2).....	59
c. Uji Intervening.....	61
C. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja.....	65
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
3. Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	67
4. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.....	67
5. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai.....	68
6. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.....	68

7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.....	69
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Keterbatasan.....	72
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 2.1 Interpretasi Koefisien korelasi nilai r	38
2.	Tabel 4.1 Jenis Pegawai berdasarkan Kelompok Umur.....	47
3.	Tabel 4.2 Jenis Pegawai berdasarkan Gender.....	47
4.	Tabel 4.3 Jenis pegawai berdasarkan Golongan.....	47
5.	Tabel 4.4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	48
6.	Tabel 4.5 Variabel Kompensasi.....	48
7.	Tabel 4.6 Variabel Motivasi.....	49
8.	Tabel 4.7 Variabel Kepuasan Kerja.....	49
9.	Tabel 4.8 Variabel Kinerja pegawai (Y2).....	50
10.	Tabel 4.9, Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	51
11.	Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi kerja.....	52
12.	Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja.....	53
13.	Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	54
14.	Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabel.....	54
15.	Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	55
16.	Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	56
17.	Tabel 4.16 Uji Heteroskedasitas.....	56
18.	Tabel 4. 17 Hasil Analisis Data.....	57
19.	Tabel 4. 18, Hasil Analisis Data.....	59

DAFTAR GAMBAR

1.	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
2.	Gambar.3.1 (Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total).....	39
3.	Gambar 4.1. Hasil Perhitungan uji hipotesa.....	63