

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA BLITAR

ESTI WIDASIH<sup>1</sup>, ARISYAHIDIN<sup>2</sup>, SUMARDJI<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Civil Servent of Dinas Pendidikan Kota Blitar

<sup>2</sup> Master Program of Management of Uniska Kediri

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of intrinsic compensation and extrinsic compensation to job satisfaction of Civil Servants of Blitar City Education Office either partially or jointly. In doing research the method used is descriptive quantitative with data analysis using multiple linear regression. The respondents as a sample of 80 of 100 employees in the Education Office of Blitar City. The result of hypothesis test shows that partial compensation effect of intrinsic compensation has significant positive effect and extrinsic compensation has positive and significant effect on job satisfaction. But these two independent variables simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of Civil Servant of Education Office of Blitar City. The dominance of the effect of intrinsic compensation and extrinsic compensation on job satisfaction is smaller than the influence of other factors not examined.*

*Keywords: Intrinsic Compensation, Extrinsic Compensation, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Amanah ini harus dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab dan ikhlas sehingga akan menimbulkan sebuah kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja seorang pegawai negeri sipil akan sangat bermanfaat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Suparyadi (2015:437) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi kehadiran pegawai dalam bekerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi atau kesediaan seorang pegawai dalam bekerja (Gomes, 2003:178). Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif bagi organisasi dan bila sebaliknya akan berpengaruh negatif.

Hal tersebut membuat manajemen untuk selalu menjaga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai bahkan pihak manajemen itu sendiri. Salah satu cara untuk menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang layak dan sepadan dengan kinerja yang diberikan. Luthans (2010) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja perusahaan yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat. Sedangkan Priansa (2014:322) membagi kompensasi menjadi kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Kompensasi intrinsik adalah kompensasi non finansial sedangkan kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi dalam bentuk finansial baik langsung maupun tidak langsung.

Dinas Pendidikan Kota Blitar merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah di Kota Blitar yang bertugas melaksanakan urusan wajib pemerintahan bidang pendidikan. Jumlah pegawai sebanyak 100 (seratus) orang yang tersebar di berbagai Bidang, UPTD, Seksi dan Subbag dengan segala karakteristik masing-masing.

Sebagai pegawai negeri sipil, karyawan karyawati Dinas Pendidikan Kota Blitar mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku baik bersumber dari dana alokasi umum, dana alokasi khusus, dan pendapatan asli daerah. Kompensasi rutin yang diterima oleh pegawai adalah gaji dan tunjangan, sedangkan kompensasi yang tidak rutin bisa berbentuk honor kegiatan, uang makan perjalanan dinas (lumpsum), dan uang lembur. Selain itu berdasarkan Keputusan Walikota Blitar Nomor 188/34/HK/410.010.2/2016 tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Blitar 188/1231/HK/410.010.2/2015 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar, setiap pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang tidak mendapat tunjangan penghasilan diberikan tunjangan perbaikan penghasilan sesuai dengan tingkat disiplin masuk kerja.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Blitar masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyak pegawai negeri sipil yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, pekerjaan tidak selesai, tidak mengikuti apel pagi secara rutin, dan pada saat jam kerja beberapa pegawai tidak berada di tempat kerja. Kehadiran pegawai merupakan cerminan kepuasan kerja (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan data absensi finger print bulan Oktober 2016, masih banyak ditemukan pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran sebanyak 91 pelanggaran yaitu ; tidak mengikuti apel kerja 15, datang terlambat 20, tidak menggunakan atribut lengkap 40, tidak masuk kerja tanpa alasan 3, Tidak mentaati jam kerja 5, Pekerjaan terbengkalai 4, Pekerjaan terbengkalai 4.

Berbagai fakta, fenomena dan hasil penelitian yang telah dipaparkan di depan mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian apakah kompensasi baik itu kompensasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Blitar dimana penulis memiliki asumsi bahwa ada perbedaan antara pegawai negeri sipil dan karyawan perusahaan swasta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2016) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan

dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. 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 kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003) Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan

kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Menurut Priansa (2014) dua jenis reward ini adalah :

- a. Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *security* juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.
- b. Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat

menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Menurut Mondy and Robert (2003), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) *financial compensation*, dan (2) *non-financial compensation*,

Menurut Handoko(2003) Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002), Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan.

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

## METODE

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Nawawi (2012) penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat actual pada saat penelitian dilakukan. Sugiyono (2014) menyatakan penelitian kuantitatif adalah bila data penelitian berupa

angka- angka dan analisis menggunakan statistic.

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Blitar yang beralamat Jl. Ahmad Yani No. 100 Kota Blitar selama 3 (tiga) bulan dimulai pada bulan April s.d Juni 2017. Jumlah sampel sebesar 80 orang dari 100 orang populasi. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportional stratified random sampling*.

Analisis menggunakan regresi linear berganda. Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi
X1	=	Kompensasi Instrinsik
X2	=	Kompensasi Ekstrinsik

## HASIL PENELITIAN

Dengan menggunakan analisis deskriptif maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 66 atau 83 % responden menyatakan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sedangkan 13 % atau 10 responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Adapun 5 % responden menyatakan cukup dan tidak puas dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Blitar cukup puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai negeri sipil sangat mungkin untuk stabil karena kompensasi yang diterima hampir pasti setiap bulan. Sampai detik ini sistem penggajian yang digunakan adalah Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil belum menggunakan sistem merit sebagaimana dinyatakan oleh Kepala Seksi PTK PAUD dan Dikmas, Bapak Edi Susilo, S.Pd. Senada dengan hal itu, Luthans (2010:244) menyatakan bahwa salah satu dimensi kepuasan kerja adalah gaji. Walaupun uang tidak hanya membantu manusia memperoleh

kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

## 2. Kompensasi Intrinsik Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Rata-rata pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar menyatakan mendapatkan kompensasi intrinsik yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 38 atau 48 % responden menyatakan mendapatkan kompensasi intrinsik yang tinggi sedangkan 14 % atau 11 responden memiliki tingkat kompensasi intrinsik yang sangat tinggi. Adapun 30 % responden menyatakan sedang, dan 9 % menyatakan kurang dan sangat kurang.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi intrinsik pada pegawai sangat baik ditunjukkan dengan hampir setiap atasan selalu memberikan apresiasi yang bersifat motivasi kepada bawahan bila pekerjaan yang dilakukan selesai dilakukan dengan mengucapkan terimakasih dan perkataan lain yang serupa.

Apresiasi pimpinan terhadap yang dipimpin sangat berguna bagi bawahan. Luthans (2010:607) menyatakan bahwa alasan utama seorang staf meninggalkan organisasinya adalah kurangnya penghargaan dan pujian dari rekan kerja terlebih dari pimpinan. Selain itu, keterlibatan bawahan dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan juga sangat berpengaruh sebagaimana dinyatakan oleh Priansa (2016) bahwa pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kompensasi intrinsik.

## 3. Kompensasi Ekstrinsik Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata pegawai negeri sipil dinas pendidikan kota blitar menyatakan mendapatkan kompensasi ekstrinsik sedang. Hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 53 atau 66 % responden menyatakan mendapatkan kompensasi ekstrinsik yang sedang. Sedangkan 15 % atau 12 responden memiliki tingkat kompensasi ekstrinsik

yang tinggi. Adapun 9 % responden menyatakan sangat tinggi, dan 10 % menyatakan kurang dan sangat kurang. Dari kondisi ini untuk memberikan nilai tambah, para pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Blitar banyak yang melakukan bisnis pribadi di kantor. Beberapa jualan hasil olahan makanan, pakaian dan kegiatan enterprenurship lainnya. Kreativitas semacam ini diakui oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Blitar, Mokhammad Sidik, S.Sos, M.AP bahwa beberapa staf memang melakukan kegiatan enterprenurship di kantor pada jam-jam diluar jam sibuk/kerja. Selain itu, dengan diberlakukannya tunjangan perbaikan penghasilan pegawai oleh Pemerintah Kota Blitar meskipun belum seberapa bila dibandingkan dengan beberapa kabupaten/kota lainnya sudah menunjukkan pengaruh terhadap tingkat kompensasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Blitar.

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda didapat hasil sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompensasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, kompensasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar 0.42.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2008) bahwa pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kepuasan kerja lebih kuat membentuk kepuasan kerja dibanding kompensasi ekstrinsik.

### 2. Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, kompensasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar 0.003 jauh dibawah 0.05. Signifikansi ini sesuai dengan teori tentang

kepuasan kerja yang disandingkan oleh motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Maslow (Priansa, 2016) bahwa seorang karyawan / pegawai akan merasa puas dan tidak puas sesuai dengan tingkat kebutuhan seseorang.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto (2010) bahwa pengaruh kompensasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena penghargaan ekstrinsik dalam berbagai bentuknya akan sangat berhubungan dengan tingkat kebutuhan yang dipenuhi. Umumnya kompensasi ekstrinsik berhubungan dengan faktor *hygiene* sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg (Priansa, 2016).

### 3. Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS didapat bahwa taraf signifikansi model analisis sebesar 0.04 sehingga model regresi dapat diterima dan analisa dapat dilanjutkan. Konstanta sebesar 14.458 Koefisien pada kolom *unstandardized* untuk kompensasi intrinsik sebesar 0.276 dengan taraf signifikansi sebesar 0.042 sedangkan kompensasi ekstrinsik sebesar 0.611 dengan taraf signifikansi sebesar 0.003.

Dengan demikian secara bersama-sama kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar. Bila dimasukkan dalam bentuk persamaan yang telah ditentukan maka persamaan matematis yang didapat adalah :

$$Y = 14.458 + 0.276X_1 + 0.611X_2 + e$$

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap variabel  $X_1$  dinaikan setingkat lebih tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0.276 atau bila variabel  $X_2$  dinaikan setingkat lebih tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0.611 dan 0.276,

### 4. Dominasi Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik secara bersama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar

Berdasarkan hasil perhitungan R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa harga R Square sebesar 0.132 dengan demikian dapat diartikan bahwa sebesar 13,2 % kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar dipengaruhi oleh variabel yang diteliti sedangkan sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar
2. Kompensasi Ekstrinsik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar
3. Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar
4. Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar sebesar 13,2% sedangkan 86,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Suparyadi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Gomes, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Lutans (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Education
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Handoko, (2012)*Manajemen*. Yogyakarta: Aksara.  
BPFE Jakarta
- Priansa (2014), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Walikota Blitar Nomor 188/34/HK/410.010.2/2016 tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Blitar 188/1231/HK/410.010.2/2015 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar
- Hasibuan, Malayu (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 17. Jakarta. Bumi aksara
- Zulkifli,(2008).*Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Jendral Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*. Jakarta. FISIP UI
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2016)*Organizational Behavior*, Global Edition. Pearson Education Limited
- Hasibuan, Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta .Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta. BPF E
- J. Long R, 1998. *Compensation in Canada*. ITP Nelson, Canada.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. 2003. *Human Resource Management*. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu ( 2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2014)*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, (2014), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi