

ABSTRAK

BANATTHA NOORRENA, NIM: 19.1.10.065, 2021, PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*, Pembimbing 1: Dr. Eka Askafi, SE., M.Kes., MM., Pembimbing 2: Dr. Imam Baehaki, M.Pd. Program Studi: Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri.

Organisasi merupakan kelompok kerja sama antara orang-orang yg diadakan untuk mencapai tujuan bersama organisasi merupakan bentuk perserikatan atau persekutuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling melakukan kerjasama dalam sebuah ikatan yang formal. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (2) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (4) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (5) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (6) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (7) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (8) Menganalisis pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (9) Menganalisis pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (10) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 76 pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan teknik analisis data menggunakan: (1) analisis deskriptif, dan (2) analisis verivikatif, yang meliputi: (a) analisis jalur, dan (b) teknik pengujian analisis jalur, (3) analisis koefisien determinasi, (4) pengujian hipotesis, dan (5) model trimming.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Tulungagung. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (5) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (6) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (8) Kepuasan kerja merupakan variabel *intervening*kaitannya dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawaiBadan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung. (9) Kepuasan kerja merupakan variabel *intervening*kaitannya dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawaiBadan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung (10)Kepuasan kerja merupakan variabel *intervening*kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaiBadan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung

Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan *kepuasan kerja*.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL TESIS	iv
HALAMAN ABSTRAK (Indonesia)	v
HALAMAN ABSTRAK (Inggris)	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR, BAGAN, DAN GRAFIK	xvi
HALAMAN LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.1.2 Teori-teori Motivasi Kerja	14
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	18
2.1.2 Kompensasi	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi	20
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	22
2.1.2.4 Sistem Kompensasi	23
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	25
2.1.2.6 Indikator-Indikator Kompensasi	26
2.1.3 Lingkungan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan	27
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.1.3.3 Aspek Lingkungan Kerja	33
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja	36
2.1.4 Kepuasan Kerja	36
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	36

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja	39
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	40
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	41
2.1.5 Kinerja Pegawai	42
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	42
2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..	44
2.1.5.3 Indikator Kinerja Pegawai	45
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	49
2.3 Kerangka Pemikiran.....	63
2.4 Hipotesis.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Rancangan Penelitian.....	68
3.2 Populasi dan Sampel	68
3.2.1 Populasi	68
3.2.2 Sampel	69
3.3 Data Penelitian	69
3.3.1 Jenis dan Sumber Data	69
3.3.2 Metode Pengambilan Data	70
3.3.3 Skala Pengukuran	70
3.4 Variabel Penelitian	71
3.4.1 Definisi Konsep Variabel	72
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	72
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	76
3.4.3 Uji Validitas	76
3.4.4 Uji Reliabilitas	77
3.6 Uji Asumsi	78
3.6.1 Uji Normalitas	78
3.6.2 Uji Multikolinearitas	78
3.6.3 Uji Heterokedastisitas	78
3.7 Teknis Analisis Data	79
3.7.1 Analisis Deskriptis	79
3.7.2 Analisis Verifikatif	79
3.7.2.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	79
3.7.2.2 Teknik Pengujian Analisis Jalur	80
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi	87
3.7.4 Pengujian Hipotesis	87
3.7.5 Model Trimming	88
3.7.5.1 Pengujian Model Trimming	89
3.7.5.2 Pengujian Kesesuaian Model Koefisien Q	89
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	92
4.1. Hasil Penelitian.....	92
4.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	96
4.1.2 Sumber Daya Manusia BAPPEDA	96

4.1.3	Sarana dan Prasarana	98
4.1.4	Data Umum Responden	99
4.1.4.1	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	100
4.1.4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	100
4.1.4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	101
4.1.4.4	Deskripsi Respdn Berdasarkan Rotasi Terakhir	102
4.1.4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Unit kerja	102
4.1.4.6	Deskripsi Respdn Berdasarkan Golongan	103
4.1.4.7	Deskripsi Respdn Berdasarkan Pendidikan Terakhir	104
4.1.5	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	105
4.1.5.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	106
4.1.5.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)	108
4.1.5.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)	110
4.1.5.4	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X2)	111
4.1.5.5	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)	113
4.1.6	Hasil Analisis Data	115
4.1.6.1	Uji Instrumen	115
4.1.6.2	Uji Asumsi Klasik Regresi	119
4.1.7	Uji Ketepatan Model	122
4.1.8	Uji Hipotesis	124
4.1.8.1	Analisis Jalur	130
4.1.8.2	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	131
4.1.8.3	Uji t	134
4.2	Pembahasan Penelitian	138
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		152
5.1	Kesimpulan	152
5.2	Saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA		154
LAMPIRAN		