



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SERTA MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND COMPETENCE AND  
ALSO MOTIVATION TOWARDS JOB SATISFACTION AND  
PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT DINAS PENDAPATAN DAERAH  
JEMBER REGENCY***

**TESIS**

Oleh :

**DANI AGUNG WICAKSONO  
NIM. 090820101009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2011**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SERTA MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND COMPETENCE AND  
ALSO MOTIVATION TOWARDS JOB SATISFACTION AND  
PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT DINAS PENDAPATAN DAERAH  
JEMBER REGENCY***

**TESIS**

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Studi Manajemen (S2) dan mencapai Gelar**

**MAGISTER MANAJEMEN**

Oleh :

**DANI AGUNG WICAKSONO  
NIM. 090820101009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2011**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dani Agung Wicaksono

NIM : 090820101009

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember ” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, karya ilmiah ini belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya *plagiat*. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, penuh kesadaran, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademis, jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 01 Juni 2011

Yang menyatakan,

Dani Agung Wicaksono

NIM. 090820101009

**TESIS**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI SERTA MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND COMPETENCE AND  
ALSO MOTIVATION TOWARDS JOB SATISFACTION AND  
PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT DINAS PENDAPATAN DAERAH  
JEMBER REGENCY***

Oleh :

**Dani Agung Wicaksono  
NIM. 090820101009**

**Dosen Pembimbing Utama : Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, SE, MSM  
Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Handriyono, SE, MSi**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Tesis ini telah disetujui  
Tanggal : 22 Mei 2011

Oleh :

**Pembimbing Utama**

**Prof. Dr. H. R. Andi Aularso, SE, MSM**  
NIP. 19600413 198603 1 002

**Pembimbing Anggota**

**Dr. Handriyono, SE, MSi**  
NIP. 19620802 199002 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Program Magister Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Prof. Dr. H. R. Andi Aularso, SE, MSM**  
NIP. 19600413 198603 1 002

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Jember pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 01 Juni 2011  
Tempat : Gedung Pascasarjana Universitas Jember

Tim Penguji  
Ketua

**Dr. Mohammad Dimyati, SE, MSi**  
NIP. 19670421 199403 1 008

Anggota I

Anggota II

**Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, SE, MSM**  
NIP. 19600413 198603 1 002

**Dr. Handriyono, SE, MSi**  
NIP. 19620802 199002 1 001

Mengetahui/Menyetujui,  
Ketua Program Studi Manajemen

**Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, SE, MSM**  
NIP. 19600413 198603 1 002

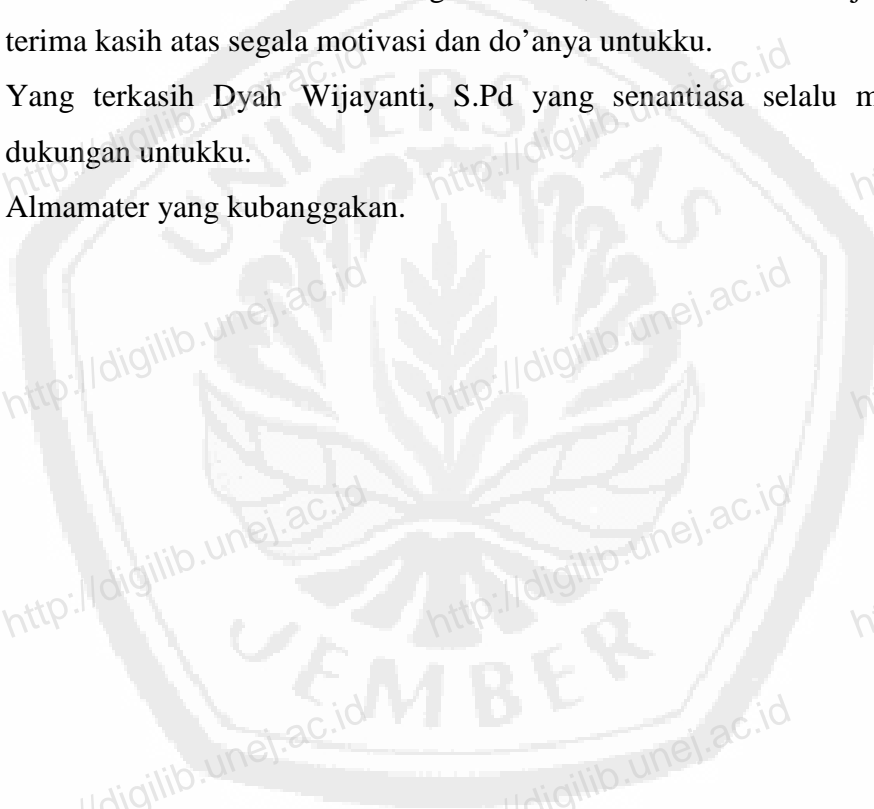
Mengetahui/Menyetujui,  
Universitas Jember  
Dekan Fakultas Ekonomi,

**Prof. Dr. H. Moh. Saleh, SE, MSc**  
NIP. 19560831 198403 1 002

## PERSEMBAHAN

Suatu fase kehidupanku telah terlewati dan satu karyaku telah terselesaikan, dan kupersembahkan sebagai kebahagiaan dan penghargaan tak terkira kepada :

1. Ayahandaku dan Ibundaku tercinta Drs. M. Djuhdan Hadjam dan Ratna Widawati, terima kasih atas segala pengorbanan dan do'anya untukku.
2. Adik-adikku tercinta Dina Margrit Asteria, S.E dan Danar Aji Wibisana, terima kasih atas segala motivasi dan do'anya untukku.
3. Yang terkasih Dyah Wijayanti, S.Pd yang senantiasa selalu memberikan dukungan untukku.
4. Almamater yang kubanggakan.



## **MOTTO**

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Apabila kamu telah selesai dari satu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Hanya

kepada Allahlah hendaknya kamu berharap “

(QS. Al Insyirah : 6 - 8)

Ambillah ilmu dari orang yang membawa ilmu kepadamu dan perhatikanlah apa yang dikatakan dan jangan perhatikan siapa yang mengatakan.

(Ali Bin Abu Thalib)

Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum hasilnya kamu rasakan.

(Shakespeare)

Kesuksesan tidak dicapai secara kebetulan, kesuksesan dicapai melalui niat yang kuat, bekerja keras dan do'a.

(Penulis)



## ABSTRAKSI

Oleh : Dani Agung Wicaksono

Pada era globalisasi dimana teknologi informasi berkembang semakin pesat, dalam menghadapi tantangan ini Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar profesional dan handal melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, selain SDM yang berkualitas juga harus ditunjang dengan pemberian kompensasi yang seimbang serta pemberian motivasi agar dicapai kepuasan kerja yang optimal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu kompensasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan (4) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana sampel adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebanyak 106 pegawai dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan bantuan komputer dengan program AMOS versi 18.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai.

## ABSTRACT

**By : Dani Agung Wicaksono**

In the era of globalization where information technology increase rapidly, and in facing this challenge Dinas Pendapatan Daerah Jember Regency to improve the ability of human resources for professional and reliable through various educational programs and training. In an effort to improve employee performance, in addition to high quality human resources should also be supported with a well-balanced compensation, and provision of motivation to achieve optimal job satisfaction which ultimately can improve employee performance.

In this study consists of five variables, compensation, competence, motivation, job satisfaction and employee performance. This study aims (1) to determine the effect of compensation on job satisfaction and employee performance, (2) to determine the effect of competence on the job satisfaction and employee performance, (3) to determine the influence of motivation on job satisfaction and employee performance, and (4) for determine the effect of job satisfaction to employee performance in Dinas Pendapatan Daerah Jember Regency. This study used census techniques where the sample is all employees of the Dinas Pendapatan Daerah Jember Regency 106 personnel and questionnaires as the primary data collection tool. The analysis used to test the research hypothesis is Structural Equation Modeling (SEM) using computer assistance with the program AMOS version 18.0.

The results showed that the compensation has a significant impact on job satisfaction with the direction of a positive relationship. Competence has a significant impact on job satisfaction with the direction of positive relationships. Motivation has a significant impact on job satisfaction with the direction of a positive relationship. The study also found that significant compensation to employee performance with the direction of a positive relationship. Competence significant effect on performance of employees with the direction of positive relationships. Motivation significant effect on performance of employees with the direction of a positive relationship. Job satisfaction has a significant and positive impact on employee performance in Dinas Pendapatan Daerah Jember Regency.

**Key words :** Compensation, Competencies, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                         | <b>i</b>       |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....                     | <b>ii</b>      |
| <b>LEMBAR PEMBIMBING</b> .....                     | <b>iii</b>     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....                    | <b>iv</b>      |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                     | <b>v</b>       |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                           | <b>vi</b>      |
| <b>MOTTO</b> .....                                 | <b>vii</b>     |
| <b>ABSTRAKSI</b> .....                             | <b>viii</b>    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | <b>ix</b>      |
| <b>PRAKATA</b> .....                               | <b>x</b>       |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                            | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                          | <b>xv</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                         | <b>xvi</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                       | <b>xvii</b>    |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                          |                |
| 1.1 Latar Belakang .....                           | 1              |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                        | 4              |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....            | 5              |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian .....                      | 5              |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian .....                     | 6              |
| <b>BAB. II TINJAUAN PUSTAKA</b>                    |                |
| 2.1 Kajian Empiris .....                           | 7              |
| 2.2 Kajian Teoritis .....                          | 9              |
| 2.2.1 Definisi Manajemen .....                     | 9              |
| 2.2.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 9              |
| 2.2.3 Kompensasi .....                             | 10             |
| 2.2.4 Komponen-komponen Kompensasi .....           | 16             |
| 2.2.5 Kompetensi .....                             | 18             |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.6 Kriteria Pengukuran Kompetensi .....                    | 20 |
| 2.2.7 Motivasi .....  | 24 |
| 2.2.8 Bentuk Motivasi .....                                   | 26 |
| 2.2.9 Pandangan Tentang Motivasi .....                        | 28 |
| 2.2.10 Langkah-langkah Memotivasi .....                       | 29 |
| 2.2.11 Beberapa Teori Tentang Motivasi .....                  | 32 |
| 2.2.12 Macam-macam Motivasi .....                             | 40 |
| 2.2.13 Kepuasan Kerja .....                                   | 42 |
| 2.2.14 Peran Kepuasan Kerja .....                             | 43 |
| 2.2.15 Teori Kepuasan Kerja .....                             | 44 |
| 2.2.16 Dimensi Kepuasan Kerja .....                           | 46 |
| 2.2.17 Pengertian Kinerja .....                               | 50 |
| 2.2.18 Penilaian Kinerja .....                                | 51 |
| 2.2.19 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....             | 52 |
| 2.2.20 DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) .....     | 54 |
| 2.2.21 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....      | 56 |
| 2.2.22 Hubungan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja .....      | 57 |
| 2.2.23 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....        | 57 |
| 2.2.24 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....     | 57 |
| 2.2.25 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....     | 58 |
| 2.2.26 hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....       | 58 |
| 2.2.27 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 58 |

### **BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.1 Kerangka Konseptual .....  | 59 |
| 3.2 Hipotesis Penelitian ..... | 62 |

### **BAB IV. METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Rancangan Penelitian .....                         | 63 |
| 4.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel ..... | 63 |
| 4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian .....                  | 64 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data .....                        | 64 |
| 4.5 Metode Pengumpulan Data .....                      | 65 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.6 Variabel Penelitian .....   | 65  |
| 4.7 Definisi Operasional Variabel .....                                   | 66  |
| 4.8 Pengukuran Variabel .....   | 68  |
| 4.9 Uji Instrumen .....   | 68  |
| 4.9.1 Teknik analisis .....   | 68  |
| 4.9.2 Uji Validitas .....   | 69  |
| 4.9.3 Uji Reliabilitas .....  | 69  |
| 4.10 Uji Asumsi .....   | 70  |
| 4.10.1 Normalitas Data .....  | 70  |
| 4.10.2 Uji Multikolinieritas .....  | 70  |
| 4.10.3 Uji Multivariate Outlier .....                                     | 71  |
| 4.11 Teknik Analisis Data <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> ..... | 71  |
| <b>BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>  |     |
| 5.1 Hasil Penelitian .....  | 75  |
| 5.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendapatan Daerah Kab. Jember .                 | 75  |
| 5.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Tiap Bagian .....              | 76  |
| 5.1.3 Demografi Responden .....   | 83  |
| 5.2 Analisis .....  | 86  |
| 5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Indikator .....                       | 86  |
| 5.2.2 Uji Validitas .....   | 91  |
| 5.2.3 Uji Reliabilitas .....  | 92  |
| 5.2.4 Uji Asumsi .....  | 95  |
| 5.2.5 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....      | 97  |
| 5.3 Pembahasan .....  | 103 |
| 5.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....                   | 103 |
| 5.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja .....                   | 104 |
| 5.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....                     | 105 |
| 5.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....                  | 106 |
| 5.3.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....                  | 107 |
| 5.3.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....                    | 108 |
| 5.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....              | 109 |

5.4 Keterbatasan Penelitian ..... 110

**BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan ..... 111

6.2 Saran ..... 112

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> | <b>Judul Tabel</b>  | <b>Halaman</b> |
|--------------|---|----------------|
| 2.1          | Teori X dan Y .....   | 36             |
| 4.1          | Nilai <i>Path Analysis</i> .....  | 72             |
| 4.2          | Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Dalam SEM .....   | 72             |
| 5.1          | Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 84             |
| 5.2          | Demografi Responden Berdasarkan Umur .....  | 84             |
| 5.3          | Demografi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 85             |
| 5.4          | Demografi responden Berdasarkan Masa Kerja .....  | 85             |
| 5.5          | Nilai Kecenderungan Skor Indikator Variabel penelitian .....  | 86             |
| 5.6          | Hasil Uji Validitas Indikator Pengukuran Variabel Laten .....   | 91             |
| 5.7          | Hasil Uji Reliabilitas Indikator Pengukuran variabel Laten ...  | 93             |
| 5.8          | Hasil Uji Normalitas Data .....   | 95             |
| 5.9          | Hasil Analisis <i>Goodness of Fit</i> .....   | 102            |
| 5.10         | Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh<br>Total Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen ..... | 103            |

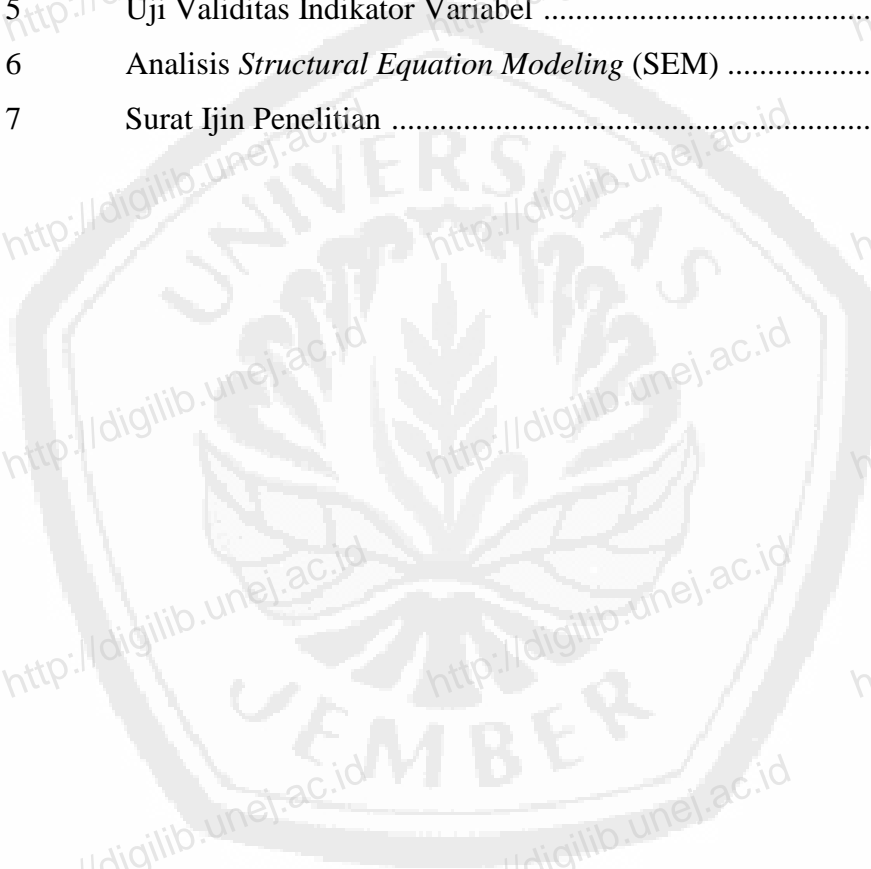
## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b> | <b>Judul Gambar</b>  | <b>Halaman</b> |
|---------------|--|----------------|
| 2.1           | Komponen Program Kompensasi .....  | 18             |
| 2.2           | motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan .....   | 26             |
| 2.3           | Hubungan Teori ERG Dengan Frustrasi, Kepentingan dan<br>Kepuasan dan Kebutuhan ..... | 38             |
| 3.1           | Kerangka Proses Berfikir .....   | 59             |
| 3.2           | Kerangka Konseptual Penelitian .....   | 61             |
| 5.1           | Bagan Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah<br>Kabupaten Jember .....           | 77             |
| 5.2           | Model Awal Persamaan Struktural .....  | 97             |
| 5.3           | <i>Saturated Model</i> .....   | 99             |
| 5.4           | <i>Saturated Model Eksplisit</i> .....   | 101            |



## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran   | Halaman |
|----------|--|---------|
| 1        | Kuesioner Penelitian .....                               | 118     |
| 2        | Data Orisinal .....                                      | 123     |
| 3        | Data Z-Score .....                                       | 138     |
| 4        | Distribusi Data Kuesioner .....                          | 155     |
| 5        | Uji Validitas Indikator Variabel .....                   | 166     |
| 6        | Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) ..... | 187     |
| 7        | Surat Ijin Penelitian .....                              | 214     |



## PRAKATA

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas berkah, rahmat dan hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah tertulis (Tesis) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember” ini dengan baik dan lancar. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Magister (S2) pada Universitas Jember.

Atas terselesainya tesis ini saya ingin menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Dr. Ir. T. Sutikto, MSc selaku Rektor Universitas Jember.
2. Prof. Dr. H. Moh. Saleh, SE, MSc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Prof. Dr. Hariyono, SU selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember.
4. Prof. Dr. H. R. Andi Sularso, SE, MSM selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember dan selaku dosen pembimbing utama.
5. Dr. Handriyono, SE, MSi selaku dosen pembimbing anggota.
6. Dr. Mohammad Dimiyati, SE, MSi selaku ketua tim penguji.
7. Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
8. Seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.
9. Rekan-rekan angkatan 2009 dan semua pihak yang telah berkenan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini jauh dari sempurna karena manusia tidak terlepas dari kekurangan. Tiada harapan lain dari saya, semoga tesis ini dapat memberikan sumbangan yang berharga bagi kita semua.

Jember, 01 Juni 2011

Penulis