

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember

(The Effect Of Compensation, Satisfaction And Motivation Toward The Commitment Of Civil Servants In The Office Jember District Secretariat)

Juris Kenan Dwi Putra, Purnamie Titisari, Agus Priyono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail : yoriz.kenaand@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan dan motivasi terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, sebanyak 73 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember dengan arah positif.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan, Motivasi, Komitmen

Abstract

This study entitled is “The Effect Of Compensation, Satisfaction and Motivation Toward the Commitment Of Civil Servants In The Office Jember District Secretariat”. This study aims to analyze and understand the effect of compensation, satisfaction and motivation to commitment of civil servant who work in the district secretariat office jember. Population in this study were all employees who work in the district secretariat office jember, as many as 73 respondent. Analysis tool used is multiple linear regression analysis. The result showed that compensation, satisfaction and motivation significantly effect to commitment of civil servant who work in the ditrict secretariat office jember with the positive direction.

Keywords: compensation, satisfaction, motivation, commitment.

Pendahuluan

Dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama kualitas aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kualitas pegawai negeri sebagai pelayan masyarakat. kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Tujuan itu dapat dicapai dengan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan akan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar atau tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara. Abdi Negara yang mempunyai kewajiban menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada seluruh unsur elemen masyarakat di Negara ini tanpa ada perbedaan (Pasal 3 UU 43 Tahun 1999).

Untuk mencapai dan mewujudkan peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam aspek-aspek tersebut di

atas maka pembinaan PNS harus dilakukan dengan sebaik-baiknya berdasarkan kepada perpaduan sistim karier dan sistim prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kecakapan dan prestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat dalam membina karier dalam sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan prestasi kerja dari tenaga kerja/pegawai, sebagai pengendali dari seluruh aktivitas organisasi, dapat dilakukan dengan banyak cara antara lain dengan bimbingan/kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi. Pengembangan sumber daya manusia khususnya di sektor pemerintahan telah merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi, karena pengembangan sumber daya manusia dianggap merupakan solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terbatas tingkat profesionalnya juga akan memberikan sumbangan yang terbatas bagi pencapaian tujuan organisasi.

Terbatasnya pencapaian tujuan organisasi tersebut pada saat ini juga dipengaruhi oleh situasi lingkungan organisasi

yang penuh dengan gejolak dan tantangan. Hal ini sangat membutuhkan kemampuan dan kemauan untuk selalu mengikuti arah perubahan dan perkembangan yang terjadi secara berkesinambungan. Dalam mengantisipasi gejolak dan ketidakpastian perubahan itu, suatu organisasi dihadapkan pada situasi yang kompetitif. Guna dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif suatu organisasi dituntut untuk menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu yang ada di dalamnya. Kesinambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi birokrasi di Indonesia menunjukkan bahwa citra perilaku individu dalam organisasi pemerintahan Indonesia tidak cukup baik. Citra yang disandang pegawai pemerintah di Indonesia yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) tampak telah tertanam pada masyarakat luas, kesan malas, tidak disiplin, tidak produktif, datang hanya mengisi daftar hadir, pelayanan tidak memuaskan, bahkan cenderung untuk minta dilayani serta bekerja berdasarkan perintah dan bukan menunjukkan inovasi dan kreatifitas.

Seringkali perilaku PNS terkait dengan sistem penghargaan (*reward system*) yang berlaku untuk PNS yang tergolong masih belum memadai. Pendapatan yang diterima PNS dari sistem penghargaan yang ada secara umum dianggap belum mencukupi apa yang diharapkan pegawai, sehingga pegawai mencari alternatif penghasilan dengan bekerja di tempat lain untuk menutupi kebutuhan yang tidak terpenuhi. Akibatnya aparat tidak dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas utamanya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Cohen *et al.* (2006:156) menyatakan bahwa: "Hampir di semua kasus kompensasi intrinsik lebih efektif dan yang lebih kekal daripada kompensasi ekstrinsik. Pengayaan kerja dan perluasan kerja terlihat sebagai metode dari peningkatan kompensasi intrinsik dari kerja. Kebutuhan dasar kelangsungan hidup secara tepat ditemukan oleh kompensasi ekstrinsik tetapi kebutuhan sosial dan kebutuhan tingkat tinggi adalah terbaik ditemukan lewat kompensasi intrinsik."

Pemerintah Kabupaten Jember harus memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkannya harus didukung oleh sumber daya manusia (PNS) yang memiliki kemampuan yang tinggi. Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur negara adalah melalui sistem penghargaan sebagai bentuk rangsangan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan aparat. Jika penghargaan tidak diterima sesuai dengan harapan pegawai maka tentu saja sikap negatif pada suatu ketika akan tampak dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun apabila penghargaan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan maka sikap positif pegawai akan tampak dalam kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja pegawai berarti telah terpenuhinya segala harapannya dalam organisasi.

Dengan demikian pegawai menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian yang sangat penting. Oleh karena itu pegawai memandang organisasi merupakan obyek yang harus ditempatkan sebagai bagian penting dalam hidupnya,

sehingga tercipta komitmen organisasi dari para Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dan dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai yang tinggi. Mengetahui dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya mau menyumbangkan kemampuannya dan juga supaya mau mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus. Motivasi ini merupakan pendorong semangat untuk bekerja.

Motivasi merupakan hal penting karena dengan motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Bagaimanapun juga pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya dan untuk itu perlu adanya motivasi yang melatarbelakangi pegawai sebagai individu untuk tetap bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja/pegawai untuk bekerja lebih efektif. Dengan motivasi bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi sebagai suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong dan mengarahkan kegiatan individu, tidak dapat diamati secara langsung. Yang dapat diamati adalah tingkah laku yang didorong oleh motif-motif tertentu serta mewujudkan adanya motif itu. Intensitas motif dapat diukur melalui indikatornya dalam bentuk tingkah laku.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Kabupaten Jember.

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan dari uraian latar belakang di atas adalah :

- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember?
- Apakah kepuasan berpengaruh terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember?
- Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember?
- Apakah kompensasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember;
- b. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember;
- c. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember;
- d. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan dan motivasi terhadap komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan, dan kompensasi terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Murti dan Salamah, 2006:47). Penelitian dirancang untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan dan motivasi terhadap komitmen PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Sumber data diperoleh dari sampel yang telah ditetapkan, dan pengumpulan datanya diperoleh dengan daftar kuesioner melalui survey lapangan.

Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi bahan pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data tersebut berupa hasil dari penyebaran kuisisioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal dan sebagainya.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, sebanyak 73 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Metode Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:124).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), kepuasan (X_2), kompensasi (X_3) terhadap komitmen (Y) PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:124) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

- a = konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
- b_1 = besarnya pengaruh motivasi
- b_2 = besarnya pengaruh kepuasan
- b_3 = besarnya pengaruh kompensasi
- X_1 = variabel motivasi
- X_2 = variabel kepuasan
- X_3 = variabel kompensasi
- Y = komitmen
- e = faktor gangguan

2. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Ghozali (2005:91), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian pada model. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas atau terjadi homogenitas. Metode yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan Uji *Levene Test*. Uji homogenitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *levene test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Baroroh, 2013:27). Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas (Prayitno, 2010:137).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Baroroh, 2013:23). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh variabel motivasi (X_1), kepuasan (X_2), kompensasi (X_3) terhadap komitmen (Y) PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:142) :

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut ;

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah

$F =$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (5%) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (5%) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:146).

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel

independen yaitu kompensasi, kepuasan dan motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah tabel yang menyajikan hasil regresi linier berganda :

Tabel 1 hasil regresi linier berganda

Variabel Independent	Unstandardized	t	t	Sig.	a	Keterangan		
	Coefficients B							
(Constant)	0,226		-		-			
Kompensasi (X ₁)	0,242	3,469	>	1,667	0,001	<	0,05	Signifikan
Kepuasan (X ₂)	0,434	5,191	>	1,667	0,000	<	0,05	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,258	2,937	>	1,667	0,004	<	0,05	Signifikan
Adjusted R Square = 0,933		F. Hitung = 337,439						
Sig. F = 0,000								

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 0,226 + 0,242X_1 + 0,434X_2 + 0,258X_3$$

- Nilai konstanta 0,226, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada kompensasi, kepuasan dan motivasi maka nilai komitmen karyawan sebesar 0,226.
- Nilai slope 0,242 pada kompensasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kompensasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan nilai komitmen karyawan sebesar 0,242, dan sebaliknya.
- Nilai slope 0,434 pada kepuasan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kepuasan 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,434, dan sebaliknya.
- Nilai slope 0,258 pada motivasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan motivasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,258, dan sebaliknya.

Pembahasan

Hasil dari karakteristik responden ada 2, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember adalah responden yang berumur diatas 34 tahun, dan minoritas yang menjadi karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember yang berumur diantara 17-27 dan 28-34 tahun. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember adalah laki-laki, dan minoritas responden pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember adalah perempuan.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan kompensasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap komitmen PNS yang berkerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Hasil pengujian koefisien dari

analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen PNS yang berkerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan, “ada pengaruh kompensasi, kepuasan dan motivasi terhadap komitmen PNS yang berkerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi, kepuasan dan motivasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan komitmen PNS yang berkerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan komitmen PNS yang berkerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa imbalan materiil dan non materiil yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa setelah melakukan pekerjaan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya sistem otonomi pegawai dalam tugas telah memberikan keleluasaan kepada pegawai didalam berkerja dan mengerjakan urusan yang telah menjadi tanggung jawab sehingga pekerjaan yang telah menjadi tugas karyawan secara pribadi dapat dilaksanakan secara mandiri, adanya tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan sangat berhubungan erat dengan prestasi kerja yang diberikan/ dinilai ditempat kerja sehingga menciptakan adanya kesadaran terhadap kewajiban karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjalankan nilai-nilai yang berlaku didalam kedinasan, adanya karyawan yang diberikan kesempatan untuk terlibat dalam tugas yang direncanakan dan dilakukan antar divisi atau departemen ditempat kerja telah menumbuhkan adanya kesungguhan dalam bekerja serta semangat dalam berkerja untuk tidak menunda meskipun ada kesempatan untuk menunda pekerjaan, adanya karyawan yang diberikan kesempatan untuk mendapatkan atau mengembangkan karier (jabatan/ promosi) ditempat kerja telah menciptakan adanya kesadaran terhadap kewajiban sebagai karyawan dalam menjalankan nilai-nilai yang berlaku dan mengintegrasikan kepentingan individu sejalan dengan tujuan dinas, adanya karyawan yang diberikan sistim kenaikan pangkat yang sesuai dan layak dengan beban kerja dan lama masa berkerja telah memberikan rangsangan kepada karyawan untuk tetap merasa bangga terhadap profesi yang digelutinya, adanya penghargaan dari kantor atau departemen bagi karyawan yang berprestasi secara periodik telah memberikan dan menumbuhkan adanya kesungguhan didalam bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab, dan adanya tingkat supervisi/ pengawasan yang dilakukan untuk memonitoring kinerja dirasa telah sesuai penilaian kerja sehingga sifat dan sikap integritas karyawan kepada dinas tempat bekerja tetap terjaga.

b. Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa perasaan karyawan terhadap statusnya sebagai PNS, terhadap kelayakan gaji, hubungan kerja, tidak adanya ketegangan atau tekanan psikis dalam pekerjaan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya perasaan bangga secara keseluruhan menjadi PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember telah menciptakan adanya sikap dan sifat integritas karyawan kepada dinas tempat bekerja, adanya perasaan suka atau senang terhadap hasil kerja setelah melaksanakan pekerjaan sehari-hari sebagai karyawan telah menumbuhkan adanya rasa bangga pada diri karyawan terhadap profesi yang digelutinya, adanya perasaan tertekan (stres) karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan menjadi kepuasan individu pada saat tugas dan pekerjaan berhasil dilakukan sehingga menciptakan kebanggaan terhadap profesinya yang akan menambah adanya tingkat kesungguhan dalam bekerja, adanya karyawan memiliki kepuasan terhadap gaji yang diberikan telah menciptakan adanya kesungguhan dalam bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab serta tidak menunda kesempatan dalam bekerja, adanya karyawan yang memiliki kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan telah menumbuhkan adanya rasa bangga terhadap profesinya dan sikap dan sifat integritas karyawan kepada dinas tempat bekerja, dan adanya karyawan yang memiliki kepuasan terhadap hubungan kerja yang ada ditempat kerja telah menciptakan adanya rasa kesungguhan dalam bekerja secara mandiri dan berkerjasama tim dan kepatuhan terhadap atasan sebagai pimpinan didalam tempat kerja.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa dorongan yang dirasakan oleh karyawan untuk mencapai suatu posisi atau tingkatan kualitas yang lebih baik dari kondisi sekarang adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya dorongan manajemen dalam memberikan inisiatif untuk bekerja lebih baik dan profesional telah menciptakan adanya semangat didalam berkerja dan kesungguhan dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab serta tidak menunda meskipun ada kesempatan untuk menunda pekerjaan, adanya pekerjaan atau profesi yang digeluti dan memberikan dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya telah menjadikan karyawan untuk tetap merasa sadar terhadap kewajibannya sebagai karyawan dan tetap mengintegrasikan kepentingan individu sejalan dengan tujuan dinas, adanya persepsi status dan posisi PNS memberikan semangat atau dorongan untuk berkerja lebih baik sehingga menciptakan adanya integritas karyawan kepada dinas tempat bekerja, adanya persepsi peluang melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi memberikan semangat atau dorongan untuk berkerja lebih baik sehingga menjadikan karyawan untuk tetap sadar terhadap kewajibannya sebagai karyawan dalam mematuhi peraturan dan menjalankan nilai-nilai yang berlaku dan mengintegrasikan kepentingan individu sejalan dengan tujuan dinas, dan adanya persepsi tentang tingkat pelibatan karyawan dalam keputusan non reguler telah memberikan semangat atau dorongan untuk berkerja lebih baik sehingga

menjadikan karyawan untuk tetap bangga terhadap profesinya dan integritas karyawan kepada dinas tempat bekerja tetap terjaga.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variable komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
- Variabel kepuasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variable komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis kedua yang menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
- Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variable komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
- Variabel kompensasi, kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variable komitmen PNS yang bekerja dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan kompensasi, kepuasan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian merupakan bagian yang melekat dengan penyusunan karya ilmiah. Tidak ada satu karya ilmiahpun yang tidak memiliki keterbatasan. Begitu juga dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan, dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember” ini yang tentunya memiliki keterbatasan-keterbatasan atas penelitian yang dilakukan. Keterbatasan penelitian tersebut antara lain :

- Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner kurang begitu maksimal. Responden kurang tertarik untuk mengisi kolom alasan dengan alasan berbagai hal. Namun hal tersebut dapat teratasi dengan melakukan wawancara terbuka model *face to face* langsung terhadap responden.
- Jangka waktu penelitian yang diijinkan perusahaan hanya berkisar 6 bulan. Sehingga hasil dari penelitian

hanya berdasarkan kisaran waktu tersebut. Namun diharapkan hasil dan pembahasan penelitian ini cukup memberikan manfaat terhadap perusahaan yang telah menjadi objek.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember dan Seluruh pegawai kantor Sekretariat Kabupaten Jember yang sudah bersedia membantu penulis menjadi responden dan mengisi kuesioner yang telah diberikan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto S. 2006. **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baroroh, Ali. 2013. **Analisis Multivariat dan Time Series**. Gramedia Pustaka : Jakarta
- Prayitno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS**. MediaKom, Yogyakarta

