

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJAPEGAWAIDI KANTOR CAMAT
ONOHAZUMBA KAB. NIAS SELATAN**

Elistina Wau, SE.,MM

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti pegawai di kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 32 pegawai. Kuesiner di uji validitas dan reabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (5,929) > t_{tabel} (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,004 < (0,05)$. (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (8,629) > t_{tabel} (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,000 < (0,05)$. (3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (1,716) > t_{tabel} (1,699)$ dan tingkat signifikan $0,002 < (0,05)$. Variabel kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,919 (91,9%) nilai F_{hitung} sebesar $10,733 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,328 pada df numerator 3, df dominator 29 pada $\alpha = 5\% (0,05)$

Saran yang diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebaiknya kompensasi pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan diberikan kepada pegawai sesuai hasil kinerjanya masing-masing agar bekerja secara efisien, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai secara optimal. Dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba diperhatikan agar pegawai bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalin hubungan kerja sama antara pegawai, sehingga dapat menimbulkan rasa silidaritas dalam organisasi itu sendiri.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan adalah untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak, agar dapat bermanfaat bagi individu disekitarnya, organisasi, dan masyarakat.

Mengabaikan faktor manusia dalam organisasi akan dapat mengancam kelangsungan hidup suatu organisasi. Oleh karena itu pencapaian kepuasan kerja bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang bersifat sangat penting untuk diperhatikan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi, produktivitas yang menurun, motivasi kerja yang rendah, atau bahkan pemogokan kerja merupakan akibat yang harus ditanggung suatu organisasi akibat adanya tindakan pengabaian faktor pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Sebaliknya, organisasi yang selalu memperhatikan kepentingan dan kebutuhan pegawainya, akan besar kemungkinan untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Hasil tersebut antara lain: produktivitas yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat pergantian yang rendah, semangat motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan pegawai yang tinggi. Ada tiga hal yang perlu menjadi perhatian dalam motivasi pekerjaan yaitu: apa yang memberikan energi bagi perilaku manusia, apa yang menjadi semangat atau apa yang menjadi saluran perilaku tersebut, dan bagaimana perilaku ini ada dan berlanjut. Kompensasi merupakan salah satu motivator bagi seseorang untuk bekerja, tetapi setiap orang mempunyai kadar atau ukuran yang berbeda. Kompensasi dalam bentuk uang adalah suatu alat motivasi terkuat, tapi penggunaannya harus disesuaikan persepsi nilai setiap individu atau pegawai.

Kompensasi kemungkinan besar akan menyebabkan kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi apabila kompensasi tersebut dipersepsikan sebagai hal yang pantas di terima oleh pegawai tersebut, dikaitkan pada kinerja, disesuaikan dengan kebutuhan individu itu. Setiap individu sebelum melaksanakan tugasnya, akan timbul dalam hatinya sebuah pertanyaan apakah pekerjaan tersebut sepadan dengan segala upaya yang dilakukan. Jawaban atas pertanyaan tersebut pada tingkat tertentu akan memperoleh imbalan intrinsik yang langsung dinikmati oleh individu yang bersangkutan, misalnya mencapai keberhasilan dibidang tugasnya dan mendapat pengakuan.

Selain itu, kompensasi juga mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja para pegawai, karena kompensasi yang diterima oleh mereka dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya. Kebutuhan merupakan kekurangan yang di alami oleh setiap individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (makanan), psikologis (kebutuhan untuk beraktualisasi diri), atau sosiologis (kebutuhan untuk interaksi social).

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga pegawai tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Kepuasan kerja adalah suatu unsur dalam diri manusia yang mana pihak yang bersangkutan menyadari bahwa pencapaiannya telah maksimal dan disalurkan melalui tindakan yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi perasaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu ekspresi jiwa dalam menyampaikan suatu tindakan dan sulit digambarkan tetapi hanya dapat diungkapkan dengan kata-kata dan perasaan dalam diri seseorang menyangkut sikap, berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja merupakan keberhasilan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu dan memiliki hasil yang

sangat memuaskan. Kepuasan kerja ini dapat diraih oleh setiap pegawai jika pegawai sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selain itu harus ada juga dorongan dari organisasi seperti pemberian motivasi, upah yang secukupnya sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi lebih mengarah kepada perilaku dalam organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilaku seseorang untuk memenuhi tujuan tertentu.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang Pegawai dalam sebuah instansi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi Pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang tinggi akan terjadi apabila terdapat hubungan yang kuat antara kinerja dengan nilai kompensasi. Kinerja birokrasi pelayanan public menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam bidang ekonomi dan politik. Dalam bidang ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan mendorong perbaikan iklim investasi, sedangkan dalam bidang politik perbaikan kinerja birokrasi akan mampu memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Selain mendorong perbaikan iklim investasi, kinerja organisasi sektor publik juga mendorong tercapainya tujuan organisasi dan pemerintah. Disamping itu melalui otonomi luas,

daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja para pegawai karena kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja pegawai. Menurut Brownell Dan Huber (2000: 128) “kompensasi merupakan bentuk balas jasa (kontra prestasi) yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya”. Kompensasi yang diberikan tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial. Bentuk kompensasi finansial antara lain berupa upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, libur atau cuti. Sedangkan bentuk kompensasi nonfinansial dapat berupa tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan kerja yang menarik.

Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidaklangsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Sedangkan Menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah “semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen”. Dalam bukunya Heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah “suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja selalu saja dipermasalahkan oleh pegawai karena merupakan hak mereka dalam menjalankan tugas untuk memiliki kepuasan kerja. Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya.

Menurut Umam (2010:192) mengatakan kepuasan merupakan “sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Sikap dari karyawan atau pegawai ini terlihat oleh lingkungan sekitarnya yang akan menentukan suatu tindakan nyata dan keberhasilan suatu organisasi.

Selanjutnya menurut Fathoni (2006:174) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1985:105) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Hasibuan (2009:204) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Dengan demikian secara konseptual arti kepuasan kerja adalah suatu unsur dalam diri manusia yang mana pihak yang bersangkutan menyadari bahwa pencapaiannya telah maksimal dan disalurkan melalui tindakan yang dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi perasaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu ekspresi jiwa dalam menyampaikan suatu tindakan dan sulit digambarkan tetapi hanya dapat diungkapkan dengan kata-kata dan perasaan dalam diri seseorang menyangkut sikap, berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Kinerja pegawai

Pengertian kinerja pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2005:309), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi”. Selanjutnya, menurut As’ad (2001:13) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Menurut Hasibuan, (2001:94) bahwa “kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja pegawai didefinisikan dan dirumuskan para ahli manajemen dalam Tika (2006:121) antara lain sebagai berikut:

1. Stoner, 1978, dalam bukunya *management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

2. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.
3. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
4. Prawiro Suntoro, 1999 (dalam bukunya Merry Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

Populasi dan sampel

populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah himpunan subjek penelitian (Arikunto, 2000:125)

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang. Sesuai dengan pernyataan Arikunto (2002:104) “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi”. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang.

Sampel penelitian

Moh Ali (1985:115) mengatakan “sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili terhadap seluruh populasi”. Sangadji dan sopiah (2010:179) mengatakan: “ umumnya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang lebih baik. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik peneliti mengambil semua. Jadi penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 32 orang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil

dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 2,944 + 0,242X_1 + 0,998X_2 + 0,312X_3$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya.

Keterangan :

Y = Variabel terikat

b_0 = 2,944

b_1 = 0,242

b_2 = 0,998

b_3 = 0,312

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

Koefisien determinasi sebesar 0,919 berarti kontribusi kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan sebesar 91,9%, sedangkan 8,1% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda $Y = 2,944 + 0,242X_1 + 0,998X_2 + 0,312X_3$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 2,944 satuan menunjukkan jika pimpinan Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan melaksanakan kompensasi yang lebih baik yang bisa memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai pun meningkat, dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan mutlak diperlukan kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi para pegawai yang bekerja dalam organisasi.

Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas kompensasi (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,242 atau 24,2% dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika terjadi kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 24,2%.

Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas kepuasan kerja (X_2) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,998 atau 99,8% dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan makna bahwa jika terjadi kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 99,8%.

Persamaan regresi linear berganda dengan variabel bebas motivasi (X_3) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,312 dan bertanda positif memberikan makna bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 0,312 atau 31,2% akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 24,0%. Persamaan regresi tersebut tidak berarti hanya kompensasi, kepuasan

kerja dan motivasi yang meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Mengenai pentingnya kompensasi dalam suatu organisasi untuk memberikan semangat dan dorongan kepada pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya. motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi yang baik akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi atau semangat untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya kinerja organisasi secara konsisten dan berhasil dengan optimal.

Uji hipotesis secara parsial dengan kompensasi sebagai variabel independen dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,929 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,699. dan Pvalue sebesar $0,004 < 0,05$.), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Kemudian uji hipotesis secara parsial dengan variabel independen. Kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,629 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,699. dan Pvalue sebesar $0,000 < 0,05$.), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,716 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,699. dan Pvalue sebesar $0,002 < 0,05$.), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Kemudian uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $10,733 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,328 pada df numerator 3, df denominator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai t_{hitung} (5,929) $>$ t_{tabel}

- (1,699) dan tingkat signifikansi $0,004 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai t_{hitung} (8,629) $> t_{tabel}$ (1,699) dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai t_{hitung} (1,716) $> t_{tabel}$ (1,699) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
 4. Bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. nilai F_{hitung} sebesar 10,733 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3,328 pada df numerator 3, df deminator 28 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya kompenasi pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan di berikan kepada pegawai sesuai hasil kinerjanya masing-masig agar bekerja secara efesien, sehingga tujuan organisasi yang telah di tentukan dapat dicapai secara optimal.
2. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba harus di perhatikan agar pegawai bekerja dengan efektif dan efesien untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalin hubungan kerja sama antara pegawai, sehingga dapat menimbulkan rasa solidaritas dalam organisasi itu sendiri.
3. Sebaiknya pemimpin Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan memotivasi pegawainya supaya mereka merasa nyaman dan timbulnya semangat dan dorongan, serta termotivasi dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri secara optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang serupa dan mengambil secara kancah (lebih luas) penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak serta memasukan variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2003. *manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arikunto. 2000. *Metode penelitian kuantitatif fKualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2002. *Statstiuntuk penelitiandan aplikasinya dengan SPSS 10.00 for windows*, Alfabeta, bandung.
- As'ad. 2001. *Management*. New jersey: printice hall inc
- Brownell dan huber. 1983. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. *Manajemen-Edisi Ketujuh*. Penerjemah : gina gania. Jakarat: penerbit Erlangga
- Budiningsih. 2004. *Administrasikearsipan: suatu pengantar*. Jakarta: raka Grafindo pustaka.
- Blum. 2004. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Casio. 1993. *Manajemen perkantoran*. Alfabeta: bandung.
- Dewi. 2012. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Dessler. 1998. *Strategic management and business policy, nits edition*, prentice Hall.
- Davis Keith, Newston John. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- .1985. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurahmadmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Fathoni. 2006. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fieldman, 1988. *Modern office management*. London: Pitman publicity limited.
- Flippo 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. GhaliaIndonesia. PenerbitAngkasa Bandung
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2001. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE - jakarta
- Heidjarachman. 2002. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumiaksara, Jakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Pengantar manajemen*. Bandung: PT Gelora Aksara Pratama
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2012.*Dasar-managemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred and Richard Hodgetts, 1992. *International management; culture, strategy, and behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Lee H. Mill. 2001. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Askara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Perkantoran Mdern*: Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Mathis dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mondy. 2008. *Administrasi perkantoran*. Jakarta: mandar maju
- Moh Ali. 2010. *Memahami penelitian Kuantitatif, bandung*.
- Mulyadi. 2001. *Dasar-dasar manajemen*. Penerbit Erlangga, jakrata.
- Nawawi. 2005. *Oorganization developepment and Transformation: managing Efective change*, Irwin McGraw Hill Illinois.
- Prawirosentono. 1999. *Perilaku keorganisasian dan motivasikrja*. Jakarat: Erlangga.
- P. Robins, Stephen, 2006.*Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- _____, 2006.*Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- _____, 1997.*Management*, svent Edition Prentice Hall
- _____, 1997.*Organizational behavior*.New Jersey: Printice Hall.
- Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi. Jilid 1 EdisiIndonesia*.Jakarat: Penerbit Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumbe rDaya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____.2005. *Manajemen sumber daya manusia dan personalia*. Yogyakarta. PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Sagala. 2013. *Manajemen-Edisi Ketujuh*. Penerjemah : gina gania. Jakarat: penerbit Erlangga
- Sangadji, Sopiah. 2010. *Statistic Teor idan Aplikasi edisi ketujuh*.Jakarat: Erlangga.
- Sule. 2005. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- _____. 2008.*Manajemen ketenagakerjaan dan sumberdaya manusia*. Jakara: penerbit Surakaraya.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Suwarto. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Swasto, 2003. *Komunikasi Bisnis*. UPP AMP YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Setyawan. 2001. *Moedn office management*. Bombay: D.B. taraporevala sons & CO., Private Ltd
- Supranto. J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Supranto. 2008. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- .2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Suliyanto. 2008. *Teknik proyeksi bisnis*. Ed 1. ANDI: Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suwarto. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Swasto. 2003. *Organisasi perusahaan: teori dan perilaku*, Yogyakarta
- Siagian.1999. *Administrasi kearsipa: suatu pengantar*. Jakarta: Raka Grafindo Pustaka.
- Sudarsono, 2002. *Manajemen Perkantoran Modern*: Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____.1995. *Manajemen Penggajian dan Perupahan untuk Karyawan Perusahaan*. PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta.
- Sugiono. 2007. *Dasar- dasar penelitian ilmiah, pustaka setia*, Bandung
- Sulistiyono. 2010. *Sistem informasi manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.
- Syaifillah. 2005. *Inovasi kewiraswataan: praktek dan dasar-dasar*, alih bahasa rusjdi Naib, MBA, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sowatno. Dr. 2001.*Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- Timple. 2000. *Organisasiperusahaan: teori, sutruktur dan perilaku*, BPFE-Yogyakarta.
- Tika. 2006. *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: liberty
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wahyudin dan jumino. 2006 *etika komunikasi kantor*. Yogyakarta: kanisius.