

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI JAMBI

Gahara Haerani, Rahmat Muhammad, Tahir Kasnawi

Universitas Hasanuddin, Indonesia

Email: gaharahaerani@gmail.com, rahmatmuhammad131@gmail.com

hirka_unhas@yahoo.com

Abstrak

Badan Pusat Statistik merupakan institusi penyelenggara yang dibentuk undang-undang untuk melaksanakan kegiatan pelayanan publik oleh karena itu kinerja pegawai BPS harus berorientasi pada pelayanan publik dengan mengedepankan pelayanan unggul, peduli dan disertai keterampilan teknis yang memadai, hal ini untuk mengimbangi iklim yang semakin baik dan maju. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi/Upah terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi. Metode yang digunakan pada analisis faktor pengaruh ini adalah menggunakan analisis jalur dengan variabel Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi/Upah terhadap variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi/Upah terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.194, 0.164 dan 0.682. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.275.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, BPS, Kinerja Pegawai.

Abstract

The Central Bureau of Statistics is an institution established by national legislation to carry out public service activities, therefore the performance of BPS employees must be oriented at the public service by prioritizing superior service, caring and accompanied by adequate technical skills, this is to keep a balance with the progressively and better work climate. An institution often only requires high performance from its employees, without looking at the factors that influence their performance. But the basic factors in supporting performance such as work motivation, work discipline and job satisfaction must also be considered in order to increase employee productivity. This research was conducted to see how the

How to cite:	Gahara Haerani, Rahmat Muhammad, Tahir Kasnawi (2023) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi, (8) 10, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

influence of motivation, discipline and compensation/wages on satisfaction and performance of employees of the Central Bureau of Statistics (BPS) of Jambi Province. The method used in the analysis of this affect factor is using path analysis with the variables of Motivation, Discipline, and Compensation/Wages on the variables of Job Satisfaction and Employee Performance. The results showed a significant and positive effect between Motivation, Discipline, and Compensation/Wages on Job Satisfaction variables of 0.194, 0.164 and 0.682. While the effect of job satisfaction on employee performance is 0.275.

Keywords: Human Resource Management, BPS, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam perkembangan suatu organisasi (Hasibuan, 2014). Istilah yang digunakan pun sekarang telah berubah, dari Human Resource yang seolah-olah barang habis pakai, menjadi Human Capital yang dapat terus dikembangkan. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas SDM yang dimilikinya. Untuk menilai produktivitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Muayyad & Gawi, 2016). Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Badan Pusat Statistik merupakan institusi penyelenggara yang dibentuk undang-undang untuk melaksanakan kegiatan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah No. 96 Tahun 2012, pada Pasal 22 ditetapkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan Standar Pelayanan.

Peraturan ini menjelaskan bahwa kinerja PNS/ASN harus berorientasi pelayanan publik dengan mengedepankan pelayanan unggul, peduli dan disertai keterampilan teknis yang memadai, hal ini untuk mengimbangi iklim yang semakin baik dan maju.

Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi (Sawir, 2020). Pegawai BPS sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang kedepannya akan menjadi suatu budaya karakter dalam bekerja.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang memengaruhi (Yudiningsih, 2016). Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Dalam hal ini instansi dan seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai serta dapat meningkatkan pelayanan publik (Nasir, 2020);(Setiawan, 2022).

Secara teoritis, pembangunan mensyaratkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mencapai SDM yang berkualitas dibutuhkan pembentukan modal manusia (human capital).

Dalam perkembangan teori ekonomi ketenagakerjaan yang awalnya dimulai oleh pemikiran Adam Smith dalam teori klasik (1776), bahwa alokasi sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi, terutama dalam aspek kualitas sumber daya manusia tersebut (Madris, 2021). Kemudian Theodore Schultz (1962) dalam Madris (2021) menekankan, bahwa begitu pentingnya modal manusia (human capital) dalam pertumbuhan ekonomi bangsa. Meskipun sudah tersedia sumberdaya alam, sumberdaya modal, dan juga teknologi yang besar, namun tidak akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi bangsa tanpa adanya modal manusia (human capital) yang tinggi dan berkualitas.

Menurut teori klasik ini, bahwa modal manusia menjadi faktor produksi utama dalam menentukan kemakmuran suatu bangsa. Alam (tanah) tidak akan ada artinya tanpa adanya SDM berkualitas yang mampu untuk mengolahnya agar memberi manfaat bagi kehidupan manusia suatu bangsa (Khairuddin, 2022). Keberhasilan dalam usaha pembangunan ekonomi suatu negara ditentukan dan dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah faktor tenaga kerja (Indriani, 2016). Peranan tenaga kerja dalam pembangunan ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia sebagai pelaksana berbagai usaha di lapangan pekerjaan (Indriani, 2016).

Dalam peningkatan output tersebut perlu dinilai bagaimana kinerja pegawai dalam mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.

Menurut Gibson dalam (Nisyak, 2016) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) Variabel individu yang

meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya.

Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja (Irawan, Maarif, & Affandi, 2015). (2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Menurut Dessler (2009, p. 133) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan tentang pekerjaan, bisa diandalkan kehadiran dan kemandirian.

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong kerja bagi setiap individu. Menurut Nawawi (2003:5) motivasi dibedakan menjadi dua bentuk yaitu Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja individu dan Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja. Selain motivasi, disiplin pun dinilai sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Chusminah,2019).

Selain dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, kompensasi/upah merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi/upah finansial maupun kompensasi/upah non finansial. Kompensasi/upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. 1.

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah/kompensasi terdapat dalam Pasal 1 Angka 30, yaitu Upah/Kompensasi adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Tim Kajian Akademis Independen, 2006).

Karyawan membutuhkan kompensasi/upah seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan (Nugraha,2017). Salah satu fungsi kompensai/upah yaitu dapat menjadi faktor motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik (Suciningrum, Rhamanda, & Handayani, 2021). Untuk memperoleh kompensasi/upah yang baik dan diharapkan maka karyawan akan bekerja lebih baik (Yuniarsih, 2009:127).

Menurut Enny (2019:37) kompensasi/upah dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi/upah tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Dengan adanya motivasi, disiplin dan kompensasi/upah yang baik dalam manajemen suatu perusahaan, maka kepuasan pegawai akan meningkat (Utami, 2014). Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi, disiplin kerja, kompensasi/upah dan kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang paling penting dalam instansi BPS untuk diteliti. Untuk itu peneliti tertarik penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai BPS Provinsi Jambi”. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan bagi instansi khususnya BPS Provinsi Jambi dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusianya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan maksud memberikan penguatan atas hipotesis yang dirumuskan dengan ekspektasi mendukung dan memperkuat terhadap teori yang dijadikan titik tolak berpikir. Maka jenis penelitian ini menggunakan “Explanatory Research”, atau penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dan seluas-luasnya pada obyek penelitian yang belum begitu banyak diketahui.

Artinya penelitian ini berguna untuk memberikan informasi secara garis besar, atau sebagai langkah awal untuk penelitian yang lebih mendalam (Sutan Surya, 2006). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan data yang diambil melalui pengumpulan data secara primer pada pegawai BPS Provinsi Jambi dengan instrument pengumpulan data berupa google formulir yang disebarakan keseluruhan satuan kerja lingkup BPS Provinsi Jambi.

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang pegawai BPS Provinsi Jambi yang diambil sebagai sampel dengan menggunakan Teknik *accidentally sampling method*. Penelitian ilmiah perlu didukung oleh bahan-bahan penelitian yang relevan, akurat, dan terpercaya sehingga dibutuhkan pengumpulan data yang baik. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan pada pengumpulan google formulir adalah dengan menggunakan pengukuran Skala Likert diukur dengan urutan skala, Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju

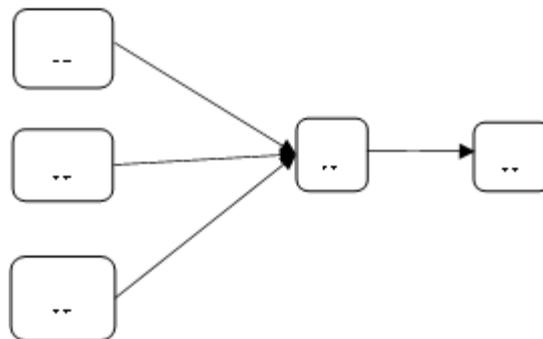
3 = Cukup setuju 4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Pemilihan skala 1-5 dimaksudkan untuk memudahkan responden untuk memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

Teknik Analisis Jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antarvariabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogeneous terhadap variabel dependen endogeneous (Sarwono, 2011).

Variabel- variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi/upah (X3) sebagai variabel eksogen. Sedangkan yang berkedudukan sebagai variabel endogen yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y2). Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Berdasarkan model regresi yang telah dibentuk, maka dapat dinotasikan persamaan untuk model regresi adalah sebagai berikut ini:

Model 1 : $Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{Y_1X_3}X_3 + \varepsilon_1$

Model 2 : $Y_2 = \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \varepsilon_2$

Adapun Langkah-langkah yang dilakukan pada analisis ini adalah sebagai berikut; 1) Pengujian asumsi klasik. Pada tahap ini, dilakukan pengujian multikolinearitas dengan asumsi non- multikolinearitas terpenuhi apabila didapatkan hasil VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari setiap variabel lebih besar dari (0.10).

Pengujian asumsi yang kedua adalah pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji park. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi apabila diperoleh nilai signifikansi uji park dari setiap model dan variabel lebih besar dari = 5%. Selanjutnya, dilakukan pengujian autokorelasi menggunakan Uji Runs. Asumsi nonautokorelasi terpenuhi apabila diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari = 5%. 2) Menguji hubungan antar variabel. 3) Menghitung besar pengaruh. 4) Menghitung koefisien determinasi dan nilai error. 5) Membuat model persamaan struktural.

Hasil dan Pembahasan
Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 1 Tolerance dan VIF setiap variabel

Model	Variabel	Tolerance	VIF
Model 1	Motivasi_X1	.426	2.347
	Disiplin_X2	.633	1.580
	Kompensasi/Upah_X3	.453	2.206
Model 2	Kepuasan_Y	1.000	1.000

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, pada tabel koleniaritas diatas yang berguna untuk melihat nilai tolerance dan VIF pada masing-masing variabel maka diperoleh hasil bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi baik pada model regresi pertama maupun pada model yang kedua. Hal ini tergambar dari nilai tolerance setiap variabel lebih dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 2. Uji Park

Model	Variabel	Signifikansi UjiPark
Model1	Motivasi_X1	.221
	Disiplin_X2	.659
	Kompensasi/Upah_X3	.859
Model 2	Kepuasan_Y	.828

Heteroskedastisitas yang merupakan asumsi selanjutnya diukur melalui uji park, diperoleh hasil bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi baik pada model regresi pertama maupun model regresi kedua. Hal ini dikarenakan nilai signifkansi menyatakan lebih dari 5 persen dengan kesimpulan tidak tolak H_0 , yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

Selanjutnya asumsi autokorelasi pada penelitian ini dihitung melalui uji runs yang diperoleh hasil bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi baik pada model regresi pertama maupun pada model regresi yang kedua. Hal ini dikarenakan pada hasil pengujian uji runs lebih besar daripada $\alpha = 5\%$.

Tabel 3 Uji Runs

Model	Signifikansi Uji Runs
Model1	0,51
Model 2	0,51

Asumsi terakhir pada regresi path analysis adalah normalitas, berdasarkan asumsi normalitas dengan uji Kolmogorov-smirnov diperoleh hasil bahwa baik data model regresi yang pertama maupun yang kedua berdistribusi normal. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian persyaratan asumsi telah terpenuhi sehingga model regresi dapat dilanjutkan ke tahap analisis.

Tabel 4 Uji Kolmogorov- Smirnov

Model	Signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov
Model1	0,156
Model 2	0,156

Hubungan antara X1, X2, X3 dengan Y1

Pada penelitian ini, dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% berdasarkan hasil regresi antara variabel bebas (Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi/upah) dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen maka dapat dilihat pada table berikut tingkat signifikansinyadi dalam model.

Tabel 5 Standardized Coefficient Model 1

Variabel	Standardized Coefficient	Sig
Motivasi_X1	.194	.002
Disiplin_X2	.154	.003
Kompensasi/Upah_X3	.682	.000

Dari output di atas dapat kita lihat bahwa dengan nilai signifikansi 5% variabel Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi/Upah secara signifikan berpengaruh positif pada peningkatan kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Jambi. Pada output di atas dapat pula kita lihat nilai koefisien jalur dari setiap variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

$$\rho_{Y_1X_1} = 0.194$$

$$\rho_{Y_1X_2} = 0.154$$

$$\rho_{Y_1X_3} = 0.682$$

Berdasarkan besaran diatas maka, hubungan antara motivasi pegawai, disiplin pegawai dan kompensasi/upah pegawai memberikan pengaruh yang positif pada peningkatan kepuasan pegawai di Provinsi Jambi.

Hubungan antara X1, X4, X5, Y1 dengan Y2

Tabel 6 Standardized Coefficient Model 2

Variabel	Standardized Coefficient	Sig
Kepuasan_Y	0,275	0.001

Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di BPS Provinsi Jambi maka dapat kita lihat pada table output diatas, dari output diatas dapat kita lihat bahwa dengan tingkat kepercayaan 5% kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Provinsi Jambi dengan koefisien jalur sebesar $\rho_{Y_2Y_1} = 0,275$. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat memengaruhi kenaikan tingkat kinerja pegawai di BPS Provinsi Jambi sebesar 0,275 persen.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung

$$X^1 \rightarrow Y^1 = \rho_{Y^1X^1} = 0.194^2 = 0,037$$

$$X^2 \rightarrow Y^1 = \rho_{Y^1X^2} = 0,154^2 = 0,024$$

$$X^3 \rightarrow Y^1 = \rho_{Y^1X^3} = 0.682^2 = 0,456$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat kita lihat bahwa pengaruh langsung dari variabel independent Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi/Upah (X3) memiliki pengaruh langsung yang bersifat positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1) dengan pengaruh variabel Motivasi (X1) sebesar 0,037, Disiplin (X2) sebesar 0,024 dan variabel Kompensasi/Upah (X3) sebesar 0,456. Sedangkan, untuk pengaruh langsung pada variabel kinerja pegawai terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan besaran sebesar 0,076.

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_1 X_1} * \rho_{Y_2 X_1}$$

$$= 0,194 * (0,275) = 0,053$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_1 X_2} * \rho_{Y_2 X_1}$$

$$= 0,154 * (0,275) = 0,042$$

$$X_3 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_1 X_3} * \rho_{Y_2 X_1}$$

$$= 0,456 * (0,275) = 0,125$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa besar pengaruh tidak langsung dari variabel Motivasi (X^1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y^2) yaitu sebesar 0,053. Kemudian besar pengaruh tidak langsung variabel Disiplin (X^2) terhadap kinerja pegawai (Y^2) adalah sebesar 0,042 dan pengaruh variabel Kompensasi/Upah (X^3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y^2) adalah sebesar 0,125. Dari pengaruh tidak langsung terlihat bahwa variabel kompensasi/upah adalah variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPS Provinsi Jambi.

Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,037$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,024$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 = 0,456$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,037 + 0,053 = 0,09$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,024 + 0,042 = 0,07$$

$$X_3 \rightarrow Y_2 = 0,456 + 0,125 = 0,581$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,076$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat kita lihat bahwa besar pengaruh total dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang merupakan penjumlahan antara pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa secara total pengaruh kenaikan variabel-variabel Motivasi (X^1), Disiplin (X^2) dan Kompensasi/Upah (X^3) memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y^2).

Menghitung Koefisien Determinasi dan Error

$$\text{Model 1 : } Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 +$$

$$\rho_{Y_1 X_3} X_3 + \rho_{Y_1 X_4} X_4 + \rho_{Y_1 X_5} X_5 + \varepsilon_1$$

Tabel 7 Koefisien Determinasi Model 1

Model-R	R-Square	Adjusted RSquare
1	.931 ^a	.861

Berdasarkan hasil output pengolahan di atas dapat kita lihat bahwa nilai R-square dari model persamaan 1 adalah sebesar 0,866. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi dari variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Kompensasi/upah (X_3) terhadap variabel Kepuasan Pegawai (Y_1) adalah sebesar 86,6% sedangkan sisanya 13,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimuat di dalam model ini. Selain itu, melalui

nilai R-square kita dapat melihat nilai e_1 yaitu sebesar $\sqrt{1 - 0,866} = 0,37$ yang merupakan kontribusi variabel eroryang disebabkan oleh variabel lain.

Model 2 : $Y^2 = \rho Y^2 Y^1 Y^1 + \varepsilon^2$

Tabel 8 Koefisien Determinasi Model 2

ModelR	R-Square	Adjusted R Square
2	.275 ^a	.065

Berdasarkan hasil output pengolahan diatas dapat kita lihat bahwa nilai R-square dari model persamaan 2 adalah sebesar 0,76. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi dari variabel kepuasan pegawai (Y1) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 76 % sedangkan sisanya 24% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimuat di dalam model ini. Selanjutnya, melalui nilai R-square kita dapat melihat nilai e_2 yaitu sebesar $\sqrt{1 - 0,76} = 0,489$ yang merupakan kontribusi variabel eror yang disebabkan oleh variabel lain.

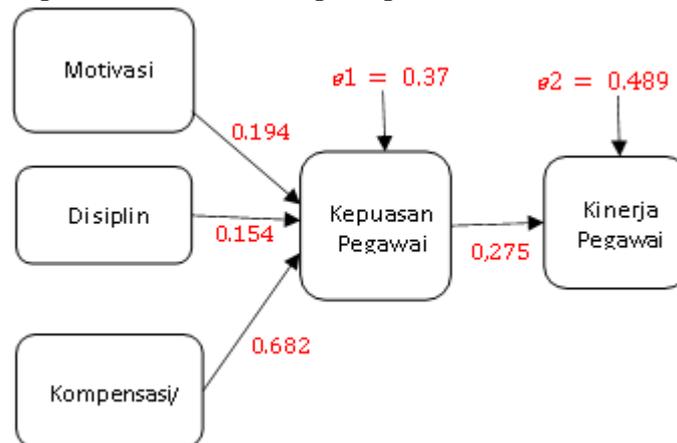
Model Persamaan Struktural

Berdasarkan proses perhitungan yangtelah dilakukan, maka persamaanstruktural yang dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi/upah (X3), Kepuasan pegawai (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) adalah sebagai berikut ini:

$$Y_1 = 0.194X_1 + 0.154X_2 + 0.682X_3 + 0,36$$

$$Y_2 = 0,275Y_1 + 0,489$$

Diagram jalur pada persamaan structural pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Diagram Jalur

Kesimpulan

Berdasarkan kepada hasil analisis jalur yang dilakukan pada variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai lingkup BPS Provinsi Jambi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi/upah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Jambi.

Kompensasi/upah memiliki pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kepuasan pegawai BPS Provinsi Jambi. Dengan peningkatan satu persen kompensasi/upah baik kompensasi/upah finansial maupun nonfinansial dapat meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,682 dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,125. Kemudian untuk variabel motivasi pegawai turut memberi pengaruh signifikan pada peningkatan kepuasan pegawai sebesar 0,194 yang berarti peningkatan motivasi kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,194 persen dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,053 persen.

Sedangkan untuk variabel disiplin pegawai juga memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan pegawai walaupun tidak sebesar pengaruh kompensasi dan motivasi. Pengaruh variabel disiplin terhadap kepuasan pegawai adalah sebesar 0,154 yang artinya peningkatan disiplin sebesar 1 persen akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,154 dan secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,042 persen.

Jika melihat secara total pengaruh kepuasan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai lingkup BPS Provinsi Jambi adalah sebesar 0,275 persen. Hal ini berarti peningkatan 1 persen kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Jambi sebesar 0,275. Hal ini menjadi penting bagi pimpinan untuk dapat melakukan tindakan intervensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja khususnya pegawai di BPS Provinsi Jambi.

BIBLIOGRAFI

- Arsyenda Yoga, Lating Abidin. (2013). Effect Of Motivation On The Work Performance and Discipline OF Government Employee. *Jurnal FEB Universitas Brawijaya*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriani, Maulida. (2016). Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74–85.
- Irawan, Andi, Maarif, M. Syamsul, & Affandi, M. Joko. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 56.
- Khairuddin, Aqshal Ghafara Achmad. (2022). *Strategi Peningkatan Kualitas SDM Pelaku UMKM Melalui Community Based Tourism (Studi Pada Desa Plunturan, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur)*. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA.
- Muayyad, Deden Misbahudin, & Gawi, Ade Irma Oktafia. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.

Nasir, Munawir. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1–11.

Sawir, Muhammad. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.

Setiawan, Ade. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(01), 1–5.

Suciningrum, Fatikhah, Rhamanda, Anjelia Zahra, & Handayani, Mei. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Available at SSRN 3864629. <https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>

Utami, Susiati Purwaning. (2014). *Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Didalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT*.

Yudiningsih, N. M. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1–7.

Copyright holder:

Gahara Haerani, Rahmat Muhammad, Tahir Kasnawi (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

