

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



OLEH :

**HIKMAH JAYA PRAMANA
922 15 010**

TESIS

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
TAHUN 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

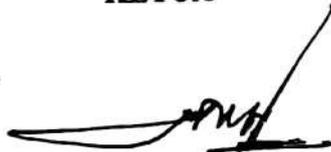
TESIS

**HIKMAH JAYA PRAMANA
922 15 010**

**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada tanggal :**

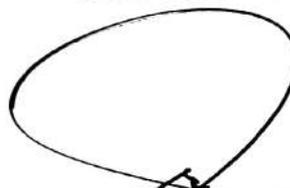
PEMBIMBING

KETUA



Dr. M. Syahirman Yusi, SE., M.Si
NIDN : 0017085807

• ANGGOTA



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN : 0213106902

**MENGETAHUI,
KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN : 0213106902

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Oleh :

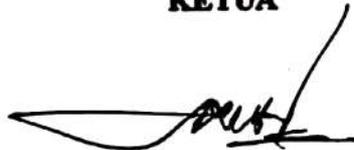
**HIKMAH JAYA PRAMANA
922 15 010**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh Gelar Magister
Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen ini telah disetujui oleh Tim
Penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Palembang, 6 Juni 2017

KETUA



Dr. M. Syahirman Yusi, SE., M.Si
NIDN : 0017085807

SEKRETARIS



Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN.0213106902

ANGGOTA I



Dr. Mustopa Marli Batubara, M.P
NIDN.0227036991

ANGGOTA II



Dr. Sa'adah Siddik, S.E., Ak., M.Si
NIDN. 0002095507

ANGGOTA III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN. 0211116203

Motto :

Remember God in prosperity, and He will remember you in adversity
Jagatlah Tuhan dalam kemakmuran, dan Dia akan mengingat Anda dalam kesulitan

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

Jangan pernah meremehkan kekuatan doa tuhan selalu mendengarnya dan percayalah bahwa kekuranganmu tak akan jadi penghalangmu.

Tidak ada yang tidak mungkin jika sesuatu di kerjakan dengan sungguh-sungguh dengan hati yang ikhlas maka akan membuahkan hasil yang baik karena semua akan indah pada waktunya.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan kepada:

- A Orang tua ku dengan pengorbanan, perjuangan dan doanya**
- A Istri dan Anak-anakku yang terkasih**
- A Saudara-saudaraku dan Sahabat-sahabatku**
- A Almamater yang kuhanggakan**
- A Seluruh keluarga besar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuwasin**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hikmah Jaya Pramana

NIM : 922 15 010

Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Ilmu
Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains, baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan,



HIKMAH JAYA PRAMANA

ABSTRAK

Hikmah Jaya Pramana, 92215010, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dosen Pembimbing Tesis : Bapak Dr.M. Syahirman Yusi, S.E, M.Si dan Bapak. Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah random sampling (sampel acak). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Jawaban yang diberikan oleh responden dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS .

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (x_2), Motivasi (x_3), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan F_{hitung} sebesar 4,993 dan nilai signifikan F sebesar 0,004. Selanjutnya Kompensasi (x_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y) dengan t_{hitung} adalah sebesar 4,102 dan nilai signifikan t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja (x_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y) dengan t_{hitung} adalah sebesar 2,756 dan nilai signifikan t sebesar 0,003. Begitupun Motivasi (x_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan t_{hitung} adalah sebesar 3,944 dan nilai signifikan t sebesar 0,002

Implikasi penelitian menunjukkan variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi harus dipertahankan bahkan di masa yang akan datang untuk ditingkatkan, dilihat dari telah mencapai pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Hikmah Jaya Pramana, 92215010, Concentration of Human Resources Management. Thesis Advisors: Dr. M. Syahirman Yusi, SE., M. Si. And Dr. Omar Hendro, SE., M. Si.

To know the influences of compensation, work field, and motivation toward job satisfaction at Education and Cultural Department of Musi Banyuasin Regency, both simultaneously and partially. This research population was all employees at Education and Cultural Department of Musi Banyuasin Regency. Sampling technique of this research was random sampling. Technique for collecting the data was used is questionnaire and documentation. The answers were given by respondents were analyzed quantitatively by using SPSS program.

The result of research showed that Compensation variable (X1), Work Field (X2) and Motivation (X3), simultaneously had positive and significant influences toward Job Satisfaction (Y) with F obtained was 4.993 and F significant was 0.004. Next, compensation (X1) partially influenced toward job satisfaction with t obtained was 4.102 and t significant was 0.000. work field (X2) partially influenced toward job satisfaction (Y) with t obtained was 2.756 and t significant was 0.003. and so motivation (X3) partially influenced toward job satisfaction (Y) with t obtained was 3.944 and t significant was 0.002.

Implications of research Showed compensation variable, work field and motivation must be maintained and improved in the future, it was seen from having achieved the significant influences.

Keywords: Compensation; Work Field; Motivation; and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang paling indah untuk diucapkan selain puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini berjudul Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari adanya dukungan dan bantuan, baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus Pembimbing II yang selalu menyediakan waktu, penuh perhatian dan pengertian dalam bimbingan guna penyusunan tesis ini.
3. Ibu Hj. Choiriyah, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Dr. M.Syahirman Yusi, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang selalu menyediakan waktu, penuh perhatian dan pengertian dalam bimbingan guna penyusunan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh karyawan Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang, yang senantiasa memberikan semangat.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin yang telah memberikan izin dan bantuan yang tak terhingga.
7. Bapak/Ibu/Sdr/i pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian tesis ini.
8. Istri dan anakku serta keluarga besarku yang dengan ikhlas selalu mendoakan dan memberi semangat yang sangat berarti bagi penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku di kampus masa depan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan arti selama pendidikan dan memberikan bantuan moril selama perkuliahan sampai penyusunan tesis ini.

Akhirnya, dengan tulus dan ikhlas peneliti berdoa semoga amal baik yang diberikan oleh semua pihak akan menjadi amal yang diterima Allah SWT dan mendapatkan balasan yang setimpal dari-Nya. Amin.

Palembang, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing	ii
Halaman Pegesahan Penguji	iii
Halaman bebas plagiat	iv
Halaman Motto	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Signifikansi Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. Kompensasi.....	15
3. Lingkungan Kerja	19

4. Motivasi	24
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Data	28
1. Jenis Data	28
2. Sumber Data	28
C. Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian	33
1. Kuesioner	33
1. Pengujian Validitas Data	33
2. Pengujian Reliabilitas Data	33
G. Metode Analisis	34
1. Model Analisis	34
2. Uji Model	35
a. Pengujian Normalitas	35
b. Pengujian Multikolinearitas	35

c. Pengujian Heteriskedastisitas	35
3. Uji Koefisien	36
a. Uji Serentak (Uji F)	36
b. Uji Parsial (Uji t)	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil	38
1. Gambaran Umum	38
2. Deskripsi Statistik Data	39
a. Karakteristik Responden	39
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
3. Hasil Uji Karakteristik Data	40
4. Pengujian Kualitas Data	41
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas Data	49
5. Hasil Uji Model Persamaan	50
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Multikolinearitas	53
c. Uji Heteroskedastisitas	54
6. Analisis Regresi Berganda	55
7. Uji Koefisien Determinan	56
8. Hasil Uji Koefisien	57

a. Uji Koefisien Regresi Secara Serentak (Uji F)	58
b. Uji Koefisien Regresi Secara parsial (Uji t)	59
B. Pembahasan	60
1. Hasil Temuan	60
a. Pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)	60
b. Pengaruh Masing-masing Variabel (X) Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y)	61
1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	62
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	62
3. Pengaruh Motivasi (X_3) Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	62
1. Deskripsi Data	63
2. Penelitian Sebelumnya	63
3. Argumen Peneliti Terhadap Hasil Temuan	64
C. Implikasi	65
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	66
A. Simpulan	66
B. Rekomendasi	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian 30
3.2	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian 32
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 39
4.3	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja 40
4.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi 41
4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja 42
4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi 43
4.7.1	Hasil Olah Validitas Variabel Kepuasan Kerja 44
4.7.2	Hasil Olah Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... 45
4.8	Hasil Olah Validitas Variabel Kompetensi 46
4.9	Hasil Olah Validitas Variabel Lingkungan Kerja 47
4.10.1	Hasil Olah Validitas Variabel Motivasi 48
4.10.2	Hasil Olah Validitas Variabel Motivasi 49
4.11	Hasil Uji Reliabilitas 50
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas 53
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas 54
4.14	Hasil Uji Regresi Berganda 55
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinan 56
4.16	Hasil Uji F (Uji Bersama-sama) 57
4.17	Data Responden Penelitian 63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	26
4.1 Grafik Normal Q-Q Plot Variabel Kepuasan Kerja	51
4.2 Grafik Normal Q-Q Plot Variabel Kompensasi	51
4.3 Grafik Normal Q-Q Plot Variabel Lingkungan Kerja	52
4.4 Grafik Normal Q-Q Plot Variabel Motivasi	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi perubahan dan perkembangan ekonomi yang semakin ketat merupakan suatu hal yang harus dihadapi oleh setiap orang untuk bisa bertahan dalam kondisi itu. Semua pihak harus bersiap diri untuk melakukan penyesuaian dalam rangka ikut serta mengembangkan diri agar bisa tetap bertahan untuk kelangsungannya, baik secara individu maupun organisasi. Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja, oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil atau tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, yaitu mendapat laba agar perusahaan bisa tumbuh dan berkembang

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan organisasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada pegawai agar setiap individu pegawai mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada organisasi.

Langkah yang diambil oleh pimpinan organisasi diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Harapannya, hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri pegawai tersebut. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada pegawai adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, (Alex, 2000, p.183).

Selanjutnya faktor motivasi, apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan memberikan kontribusi yang besar pada organisasi. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk

memberikan kepuasan kerja pada setiap pegawai. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap pegawai sangat memberikan dampak positif atau negatif pada hasil pekerjaan pegawai, sehingga apabila seorang pegawai memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan dan bahkan di Indonesia yang menyelenggarakan program sekolah gratis mulai tingkat taman kanak-kanak (TK)/ raudhatul atfal (RA), sekolah dasar (SD)/ madrasah ibtidaiyah (MI), sekolah menengah pertama (SMP)/ madrasah tsanawiyah (MTs), dan sampai dengan sekolah menengah atas (SMA)/ Madrasah Aliyah (MA), dan sekolah menengah kejuruan (SMK) dan bahkan sampai perguruan tinggi, sehingga prioritas utama pembangunan di Kabupaten Musi Banyuasin adalah para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya sesuai dengan kebutuhan jenjang pendidikan yang diinginkan oleh anak dan orang tua. Keberhasilan sekolah gratis ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan angka partisipasi sekolah, baik Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM) di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sampai dengan peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM) di tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), (www.mubakab.go.id.)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin merupakan pengemban amanah dalam pencapaian tujuan dari Kabupaten Musi Banyuasin dalam bidang pendidikan. Untuk itu Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin memiliki visi “Terselenggaranya Pelayanan Prima Pendidikan di Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka membentuk insan yang cerdas, kompetitif dan berkarakter”. Untuk mencapai Visi tersebut maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin memiliki 3 misi yang dijalankan yaitu : Meningkatkan ketersediaan dan keterjangkauan layanan pendidikan, meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, menjamin kepastian memperoleh layanan pendidikan, (Dinas Dikbud, 2015)

Untuk melaksanakan misi tersebut, pengembangan dan pembenahan harus dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin baik dari segi kualitas inisiatif pembangunan maupun kualitas pembenahan individu yang diantaranya pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Pegawai merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam hal pencapaian tujuan, penempatan posisi dan penyesuaian keahlian sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dan pencapaiannya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin harus selalu memperhatikan kondisi dan semangat kerja pegawai, semakin pegawai termotivasi maka semakin pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya yang akan menimbulkan loyalitas dari pegawai.

Kepuasan kerja pegawai yang menjadi faktor/ variabel penting diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, motivasi pegawai. Ketiga faktor tersebut tidak bisa dipisahkan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai yang dalam hal ini yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Musi Banyuasin. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan harus selaras antara dinas dengan pegawainya, dan kadangkalah yang terjadi masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh kedua pihak yaitu pihak pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin.

Kompensasi yang bersifat materiil seperti gaji, insentif, maupun bonus tidak memiliki permasalahan yang berarti, hal ini disebabkan untuk penentuan gaji, insentif maupun bonus terkhusus PNS (pegawai negeri sipil) sudah memiliki ketentuan yang jelas sesuai dengan golongan pegawai itu sendiri. Begitupun juga dengan pegawai kontrak (non PNS) juga sudah ditentukan di kontrak kerja setiap pegawai masing-masing. Untuk fenomena kompensasi nonmateriil yang terjadi diantaranya, beberapa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin masih kurang dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan, yang disebabkan ketidakmerataan rasa perhatian pimpinan terhadap semua pegawai, yang menyebabkan perhatian pimpinan hanya ke beberapa pegawai yang dipercayanya sehingga munculnya pembedaan dan persepsi negatif dari pegawai, Kurangnya perhatian pimpinan atas hasil yang dicapai oleh pegawai, pegawai yang telah mencapai hasil kerja yang maksimal merasa memiliki hak untuk mendapatkan pujian dari pimpinannya dan itu kadangkalah tidak terjadi di sebagian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin dan pegawai memiliki hak untuk mendapatkan cuti baik cuti bersalin setelah melahirkan maupun cuti tahunan, untuk mengambil hak cuti begitu dipersulit

dengan berbagai alasan atau proses untuk pengajuan dibuat serumit mungkin sehingga pegawai kadangkalah harus merelakan hak cuti mereka untuk terus aktif bekerja. Selanjutnya dalam hal izin belajar untuk melanjutkan studi yang prosedurnya dipersulit seperti jarak tempuh lebih dari 150KM, tempat studi harus akreditasi minimal B, dan masih ada lagi syarat-syarat yang lain.

Lingkungan kerja, fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin: Dalam penerangan/ cahaya ditempat kerja sudah cukup baik untuk beberapa ruangan kerja sehingga berdampak baik untuk efektifitas kerja pegawai. Dalam hal sirkulasi udara dan bau-bauan ditempat kerja masih ada beberapa ruangan yang karena keterbatasan tempat penyimpanan arsip sehingga arsip-arsip menumpuk dan kadangkala sering tidak diperhatikan mengakibatkan debu menumpuk yang membuat sirkulasi udara menjadi terhambat dan timbul aroma/ bau-bauan yang mengganggu penciuman pegawai. Begitu juga dalam kebisingan ditempat kerja, dimana ada kondisi beberapa bidang sibuk oleh lalu lintas tamu yang membuat suasana menjadi bising, seperti pada saat menghadapi ujian akhir sekolah beberapa bagian/ bidang sibuk melayani tamu-tamu dari berbagai sekolah yang mengurus naskah-naskah soal dan yang berhubungan dengan itu, yang mengakibatkan fokus kerja pegawai menjadi terganggu karena kebisingan tersebut

Fenomena yang terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin, Pegawai merasa kurang memiliki semangat kerja dan merasa kurang terpenuhi kebutuhan mereka untuk

berprestasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. Pegawai tidak memiliki gambaran untuk mendapatkan promosi jabatan jika mendapatkan prestasi kerja yang tinggi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin. pegawai merasa kurangnya hubungan sosial antar pegawai yang diakibatkan masih ada tidak terjalin hubungan yang baik antar pegawai baik pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai.

Fenomena di atas didasarkan pada derajat kepentingan relatifnya di mata pegawai. Sejauh mana pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin, dalam penelitian ini akan dicoba untuk diungkap dengan harapan dapat diketahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi yang diterima selama ini dapat memberikan kepuasan dan dampak positif di mata pegawai, penulis mencoba membahas unsur kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi banyuasin.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek-aspek yang terkait yaitu :

1. Penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai informasi guna menambah pengetahuan dari aplikasi teori

manajemen sumber daya manusia dan juga sebagai penerapan langsung ilmu yang diperoleh dalam kondisi nyata sehingga dapat dijadikan referensi bagi para peneliti berikutnya dalam mengkaji keterkaitan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pemerintahan.

2. Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin untuk melakukan pembenahan dan peningkatan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi agar tercipta rasa puas terhadap kepuasan kerja pegawai agar tercipta suasana kerja yang kondusif, efektif, dan kerjasama yang baik untuk mencapai visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Banks, Jerry. (2006). *Principle of Quality Control*, New York : John Wiley and Sons.
- Barnes, James G. (2003), *Secrets of Customer Relationship Management*, Terjemahan Andreas Winardi, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Christopher, Lovelock and K.. Wright Lauren, (2005). *Pemasaran Jasa*(Terjemahan), Jakarta: Gramedia.
- Dumond Ellen, J, (2005), “Learning From the Quality Improvement Process : Experience from US Manufacturing Firms”, *Production and Inventory Management Journal*, Forth Quarter, pp 7 – 13.
- Duwi Priyatno, (2009), *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Yogyakarta, Gava Media.
- Fandy Tjitono dan Gregorius Chandra. (2011). *Quality and Satisfaction*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Irawan, Handi D., (2009), *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Kotler, Philip. (2003). *Marketing Manajement : Analysis, Planning, Implementation, and Control*, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Nawawi, Hadari. (2002), *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Parasuraman, (2001). *Marketing Research*. New York : Addison Wesley Publishing Co.
- Reeves, Carol A. And David Bednar. (2004). “ Defining Quality : Quality Alternatives and Implications”, *The Academy of Management Review*, Vol 19(3), July, PP 419 - 429 Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Shihabudhin, (2005), “Rekonstruksi Manajemen Perguruan Tinggi dalam Upaya Pembentukan Mental dan Karakter Mahasiswa”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Terakreditasi, Universitas Negeri Malang, Tahun 10, No. 3 Desember, Hal 844-860.

- Siswandary dan Susilaningih. (2006), “ Peningkatan *Transferable Skills* Mahasiswa : Upaya Memperbaiki Kualitas SDM Lulusan Perguruan Tinggi”, *Jurnal Ekonomi Arthavidya*, Terakreditasi, Universitas Wisnuwardhana Malang, Tahun 7, No. 3 Nopember, hal 688-710.
- Spencer, Barbara A, (2004), “Model of Organization and Total Quality Managemet : A Comparison and Critical Evaluation”.,*The Academy of Management Review*, Vol 19 (3), July, pp 446-471
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Yahya. (2013).” *Evaluasi Kualitas Layanan Jasa Pendidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Politeknik Negeri Sriwijaya*”. (Tesis master yang tidak dipublikasikan) Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia
- Yusi, M. Shahirman dan Umiyati Idris. (2009). *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial : Pendekatan Kuantitatif*. Palembang : Penerbit Citrabooks Indonesia.
- Zeithaml, Valerie, et.al. (2005). *Delivering Quality Service : Balanc Customer Perception and Expectation*, New York : The McGraw-Hill Company, Inc.