

**KAJIAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi Kasus Pada BPPKAD Kota Purwodadi)**

USULAN PENELITIAN

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)-AUB
SURAKARTA**



Oleh :

KUN SATYO BAGASKORO

2019015201

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) – AUB
SURAKARTA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kun Satyo Bagaskoro

NIM : 2019015201

Judul Tesis : Kajian Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada BPPKAD Kota Purwodadi)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, melanggar norma dan kaidah-kaidah akademik, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh STIE-AUB Surakarta yang saya terima, sewaktu-waktu dapat dicabut atau ditinjau kembali.

Surakarta, 30 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

Kun Satyo Bagaskoro

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Kun Satyo Bagaskoro

NIM : **2019015201**

Program : Pascasarjana

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Pengesahan : Kajian Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dengan
Motivasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada
BPPKAD Kota Purwodadi)

Nama Pembimbing : Dr. Lilis Sulistyani, S.E., M.Si., A.K., CA.

Surakarta, 30 Juli 2021

Disetujui oleh

Pembimbing

Dr. Lilis Sulistyani, S.E., M.Si., A.K., CA.

NIDN : 150/D/AUB/1992/0612116401

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

HALAMAN MOTTO

Motto :

“Maka jangan sekali-kali membiarkan kehidupan dunia ini memperdaya kamu.”

(Q.S Fatir : 5)

“if try my best and fail well, i ve tried my best.”

(Steve Jobs)

“Belajar dari pengalaman paling gelap dalam hidup supaya kamu belajar dari kesalahan itu.”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku Persembahkan Tesis ini untuk :

- a. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan dan doa.
- b. Keluarga
- c. Sahabat dan teman-teman ProgdI S2 Magister Manajemen khususnya angkatan 2019 yang telah berjuang bersama.
- d. Semua pihak yang membantu kelancaran penulis dalam penyusunan tesis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul “Kajian Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Sebagai Pemeditasi (Studi Kasus Pada BPPKAD Kota Purwodadi)” dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini membahas tentang kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi dengan pegawai honorer sebagai respondennya dan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi S2 Manajemen di STIE AUB Surakarta. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Agus Utomo, MM., selaku Ketua STIE AUB Surakarta.
2. Dr. Siti Fatonah, MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE AUB Surakarta.
3. Dr. Lilis Sulistyani, S.E., M.Si., A.K., CA., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis.
4. Para dosen dan seluruh staff pengajar Program Studi Magister Manajemen STIE AUB Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Seluruh responden yang ikut serta dalam pengisian kuesioner.

Peneliti yakin masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, peneliti berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 23 Juli 2021

Penulis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi sebanyak 67 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji partian (uji t), uji serempak (uji F), uji *R square* dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hasil tersebut dapat dijelaskan nilai *R square* total sebesar 0,713 artinya variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi sebesar 71,3% dan sisanya sebesar 28,7% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja di BPPKAD Kota Purwodadi. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa variabel motivasi tidak dapat digunakan sebagai mediasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of compensation, work environment, organizational culture and motivation on job satisfaction of temporary employees of BPPKAD Purwodadi City.

This research is a survey research. The data used is primary data by taking samples of honorary employees of BPPKAD Purwodadi City as many as 67 respondents. The data analysis method was tested with validity test, reliability test, partian test (t test), simultaneous test (F test), R square test and path analysis test.

The results of the t-test are as follows: compensation, work environment and organizational culture have a significant effect on motivation. Compensation and work environment have a significant effect on job satisfaction, while organizational culture and motivation have no significant effect on job satisfaction. The results of the F test show that the variables of compensation, work environment, organizational culture and motivation have a positive and significant effect on customer satisfaction. These results can be explained that the total R square value of 0.713 means that the variable job satisfaction is explained by compensation, work environment, organizational culture and motivation of 71.3% and the remaining 28.7% is explained by other factors outside the research model. The results show that the direct path of compensation to job satisfaction is the most dominant and most effective way to increase job satisfaction in BPPKAD Purwodadi City. The results of the path analysis prove that the motivational variable cannot be used as a mediator of the effect of compensation, work environment and organizational culture on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	18

B. Penelitian Terdahulu	44
C. Hubungan Antar Variabel	48
D. Kerangka Konseptual	52
E. Hipotesis	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	58
B. Lokasi dan Obyek Penelitian.....	60
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	60
D. Populasi dan Sampel.....	66
E. Data dan Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data	68

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	78
B. Hasil dan Pembahasan	85
C. Implikasi Manajerial	111

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	118
B. Keterbatasan	119
C. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1	Hasil penelitian terdahulu..... 44
Tabel II.2	Riset Gap.....48
Tabel III.1	Kriteria tabel korelasi.....77
Tabel IV. 1	Identitas responden ditinjau dari jenis kelamin79
Tabel IV. 2	Identitas responden ditinjau dari jabatan.....80
Tabel IV. 3	Identitas responden ditinjau dari usia.....81
Tabel IV. 4	Identitas responden ditinjau dari pendidikan terakhir82
Tabel IV.5	Identitas responden ditinjau dari lama bekerja.....83
Tabel IV.6	Identitas responden ditinjau dari masa jabatan.....84
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Instrumen (X ₁).....86
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Instrumen (X ₂).....87
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Instrumen (X ₃).....88
Tabel IV.10	Hasil Uji Validitas Instrumen (Y ₁).....89
Tabel IV.11	Hasil Uji Validitas Instrumen (Y ₂).....90
Tabel IV.12	Hasil Uji Reabilitas.....91
Tabel IV.13	Hasil Uji Linieritas.....92
Tabel IV.14	Hasil Analisis jalur I.....93
Tabel IV. 15	Hasil Analisis jalur II.....95
Tabel IV. 16	Hasil Uji t.....97
Tabel IV. 17	Hasil Uji F persamaan pertama100
Tabel IV. 18	Hasil Uji F persamaan kedua101
Tabel IV. 19	Hasil Uji Determinasi (R ²) persamaan pertama.....102
Tabel IV. 20	Hasil Uji Determinasi (R ²) persamaan kedua.....103

Tabel IV. 21	Hasil analisis koefisien korelasi	105
Tabel IV. 22	Hasil rekapitulasi jalur total	107
Tabel IV.23	Hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan total	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar III.1 Desain Penelitian	59
Gambar III.2 Analisis Jalur	75
Gambar IV.1 Diagram Jalur.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup

Kuesioner

Tabulasi dan Olah Data

Tabel r^2

Tabel c^2