

## KAJIAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DENGAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI

(Studi Kasus Pada BPPKAD Kota Purwodadi)

### JOB SATISFACTION STUDY OF HONORER EMPLOYEES WITH MOTIVATION AS MEDIATION (Case Study at BPPKAD Purwodadi City)

Kun Satyo Bagaskoro (1)

Dr, Lilis Sulistyani, S.E., M.Si., AK., CA. (2)

[kunsatvobagaskoro@gmail.com](mailto:kunsatvobagaskoro@gmail.com)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AUB SURAKARTA

#### 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*

#### 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 pemediiasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

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

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian inti dari perusahaan. Kinerja dan hasil produksi baik barang atau jasa dipengaruhi oleh tingkat sumber daya manusia yang dimiliki pegawai. Sumber daya manusia merupakan kemampuan atau keahlian dan kualitas yang dimiliki pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi terletak di Jalan. S. Parman No 23 Purwodadi 58111. Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi memiliki ASN sejumlah 73 orang dan pegawai honorer sejumlah 67 orang dengan Visi sebagai berikut “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Grobogan yang sejahtera secara utuh dan menyeluruh” dengan Misi “Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan kualitas pelayanan publik” serta tujuan untuk “Meningkatkan kualitas dan akuntabilitas dalam perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja serta pengelolaan keuangan daerah”.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik suka atau tidak suka dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan kerja akan terjadi apabila adanya kesesuaian harapan dengan berbagai aspek-aspek pekerjaan. Pegawai BPPKAD Kota Purwodadi yang sudah merasa puas akan bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan akan lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan. Selain itu pegawai yang puas akan memberikan dampak yang baik bagi tempatnya bekerja. Sehingga Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Purwodadi harus lebih memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja mencapai tujuannya tanpa adanya paksaan. Motivasi sangat dibutuhkan khususnya pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi. Motivasi akan memberikan suntikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga mampu bersinergi mewujudkan visi, misi dan tujuan dari BPPKAD Kota Purwodadi.

Fenomena motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi yaitu adanya pemberian tunjangan bagi pegawai yang lembur, disiplin dan berprestasi serta lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang baik, hal ini secara tidak langsung memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja.

Kompensasi adalah bentuk apresiasi organisasi atas usahanya bagi organisasinya. Organisasi harus memberikan kompensasi terhadap pegawainya yang telah bekerja dengan baik dan maksimal mencapai tujuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap pegawai yang bekerja pasti menginginkan adanya kompensasi dan berharap besarnya kompensasi

melebihi organisasi-organisasi lainnya. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, bonus atau kenaikan jabatan. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan hari tua atau pemberian asuransi kesehatan. Adanya kompensasi ini akan menumbuhkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Kompensasi juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai karena usahanya selama ini membuahkan hasil dan dihargai oleh organisasinya.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Tannady dan Sitorus (2017), Sinaga (2018) dan Siagian dan Pranoto (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Fenomena yang terjadi terhadap kompensasi yaitu kantor BPPKAD Kota Purwodadi memberikan gaji yang layak terhadap pegawainya, BPPKAD Kota Purwodadi memberikan tunjangan bagi pegawai yang lembur dan BPPKAD Kota Purwodadi memberikan asuransi bagi pegawainya. Hal ini dapat secara tidak langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari organisasi yang selalu berhubungan dengan aktivitas pegawai. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai bekerja lebih nyaman. BPPKAD Kota Purwodadi sudah memenuhi kriteria sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi itu sendiri dan begitu juga sebaliknya. Sehingga BPPKAD Kota Purwodadi harus melakukan evaluasi berkala terhadap keadaan lingkungan kerjanya agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Narasuci *et.al* (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Fenomena yang terjadi terhadap lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja BPPKAD Kota Purwodadi memiliki fasilitas yang lengkap, pencahayaan yang cukup, nyaman dan bersih. Hal ini dapat secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan di dalam lingkungan kerja yang mengandung nilai-nilai, norma-norma, pedoman dan kode etik yang menjadi identitas anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi pemecah masalah dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang disiplin akan memberikan citra yang baik bagi kantor BPPKAD Kota Purwodadi. Kantor BPPKAD dalam aktivitasnya membutuhkan pegawai yang disiplin dan teliti karena berkaitan dengan keuangan dan aset daerah.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Giantari dan Riana (2017) dan Tannady dan Sitorus (2017), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Herawan *et.al* (2015), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas dipenelitian ini.

Fenomena yang terjadi terhadap budaya organisasi adalah pegawai merasa nyaman pada suasana kerja yang penuh kekeluargaan, pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan pegawai mempunyai semangat kerja yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. hal ini dapat secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- e. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?
- g. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- b) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- c) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- d) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.

- e) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- f) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.
- g) Menganalisis dan memberikan bukti signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi.

## METODE

Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kasual antara variabel bebas atau *independent variabel*, meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Purwodadi sejumlah 67 karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengujian Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara para responden yang diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Hasil pengujian validitas adalah sebagai berikut :

#### 1) Validitas untuk item pertanyaan variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,236$ . Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Kualitas Kompensasi ( $X_1$ ) dapat disajikan dalam tabel IV.7 berikut:

**Tabel IV.7**  
**Uji validitas item pertanyaan untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

| Item       | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Kriteria |
|------------|--------------------|-------------------|----------|
| $X_{1\_1}$ | 0,392              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_2}$ | 0,473              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_3}$ | 0,613              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_4}$ | 0,561              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_5}$ | 0,431              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_6}$ | 0,525              | 0,236             | Valid    |
| $X_{1\_7}$ | 0,510              | 0,236             | Valid    |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.7 pengujian validitas untuk variabel Kompensasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel} = 0,236$  dan hasilnya dari 7 item pertanyaan semua dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil analisis nilai indikator dari yang tertinggi terlihat pada item pernyataan 3, 4, 6, 7, 2, 5 dan 1.

- 2) Validitas untuk item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
 Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,236$ . Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dapat disajikan dalam tabel IV.8 berikut:

Tabel IV.8

| Uji validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) |              |             |          |
|---|--------------|-------------|----------|
| Item  | Nilai        | Nilai       | Kriteria |
|   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |          |
| X <sub>2_1</sub>  | 0,530        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_2</sub>  | 0,772        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_3</sub>  | 0,726        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_4</sub>  | 0,661        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_5</sub>  | 0,648        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_6</sub>  | 0,677        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>2_7</sub>  | 0,659        | 0,236       | Valid    |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.8 pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari 7 item pertanyaan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel} = 0,236$  dan hasilnya dari 7 item pertanyaan semua dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil analisis nilai indikator dari yang tertinggi terlihat pada item pernyataan 2, 3, 6, 4, 7, 5 dan 1.

- 3) Validitas untuk item pertanyaan variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )  
 Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,236$ . Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Kualitas Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dapat disajikan dalam tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9

| Uji validitas item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) |              |             |          |
|--|--------------|-------------|----------|
| Item   | Nilai        | Nilai       | Kriteria |
|  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |          |
| X <sub>3_1</sub>   | 0,618        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>3_2</sub>   | 0,615        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>3_3</sub>   | 0,757        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>3_4</sub>   | 0,694        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>3_5</sub>   | 0,705        | 0,236       | Valid    |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.9 pengujian validitas untuk variabel Kompensasi yang terdiri dari 5 item pertanyaan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel} = 0,236$  dan hasilnya dari 5 item pertanyaan semua dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil analisis nilai indikator dari yang

tertinggi terlihat pada item pernyataan 3, 5, 4, 2 dan 1.

- 4) Validitas untuk item pertanyaan variabel Motivasi ( $X_4/Y_1$ )

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,236$ . Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi ( $X_4/Y_1$ ) dapat disajikan dalam tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10

| Uji validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi ( $X_4/Y_1$ ) |              |             |          |
|---|--------------|-------------|----------|
| Item  | Nilai        | Nilai       | Kriteria |
|   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |          |
| X <sub>4_1</sub>  | 0,512        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_2</sub>  | 0,606        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_3</sub>  | 0,659        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_4</sub>  | 0,421        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_5</sub>  | 0,452        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_6</sub>  | 0,603        | 0,236       | Valid    |
| X <sub>4_7</sub>  | 0,395        | 0,236       | Valid    |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.10 pengujian validitas untuk variabel Motivasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel} = 0,236$  dan hasilnya dari 7 item pertanyaan semua dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil analisis nilai indikator dari yang tertinggi terlihat pada item pernyataan 3, 2, 6, 1, 5, 4 dan 7.

- 5) Validitas untuk item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja ( $X_5/Y_2$ )

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,236$ . Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_5/Y_2$ ) dapat disajikan dalam tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.11

| Uji validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ) |              |             |          |
|---|--------------|-------------|----------|
| Item  | Nilai        | Nilai       | Kriteria |
|   | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |          |
| Y <sub>2_1</sub>  | 0,382        | 0,236       | Valid    |
| Y <sub>2_2</sub>  | 0,537        | 0,236       | Valid    |
| Y <sub>2_3</sub>  | 0,356        | 0,236       | Valid    |
| Y <sub>2_4</sub>  | 0,454        | 0,236       | Valid    |
| Y <sub>2_5</sub>  | 0,583        | 0,236       | Valid    |
| Y <sub>2_6</sub>  | 0,521        | 0,236       | Valid    |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.11 pengujian validitas untuk variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 6 item pertanyaan didapatkan hasil nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel} = 0,236$  dan hasilnya dari 6 item pertanyaan semua dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil analisis nilai indikator dari yang tertinggi terlihat pada item pernyataan 5, 2, 6, 4, 1 dan 3.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel memberikan hasil yang handal/konsisten, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Hasil uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan dalam tabel IV.12 berikut :

Tabel IV.12

Pengujian Reliabilitas Variabel variabel Penelitian

| No. | Variabel                                   | Alpha Hitung | Alpha Cronbach | Kriteria |
|-----|--|--------------|----------------|----------|
| 1   | Kompensasi (X <sub>1</sub> )               | 0,770        | 0,600          | Reliabel |
| 2   | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )         | 0,873        | 0,600          | Reliabel |
| 3   | Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )        | 0,857        | 0,600          | Reliabel |
| 4   | Motivasi (X <sub>4</sub> /Y <sub>1</sub> ) | 0,783        | 0,600          | Reliabel |
| 5   | Kepuasan Kerja (Y <sub>2</sub> )           | 0,690        | 0,600          | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pada pengujian reliabilitas pada tabel IV.12 di atas menunjukkan bahwa nilai alpha hitung > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>), Motivasi (X<sub>4</sub>/Y<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (Y<sub>2</sub>) dalam keadaan reliabel, sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C<sup>2</sup> hitung atau (n x R<sup>2</sup>). Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi dari sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang akan digunakan non linier. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel IV.13 sebagai berikut:

Tabel IV.13

Hasil Uji Linieritas

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,034 <sup>a</sup> | ,001     | -,063             | 2,58869968                 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.13 menunjukkan hasil uji linieritas bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 67, besarnya nilai c<sup>2</sup> hitung = 67 x 0,001 = 0,067 sedangkan nilai c<sup>2</sup> tabel sebesar 96,827. Nilai c<sup>2</sup> hitung < c<sup>2</sup> tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

3. Hasil Uji Hepotesis

a. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

1) Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Analisis Jalur Persamaan pertama untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Motivasi (Y<sub>1</sub>), dapat disajikan dalam tabel IV.14 sebagai berikut:

Tabel IV.13  
 Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 3,548                       | 2,984      |                           | 1,189 | ,239 |
|       | Kompensasi        | ,151                        | ,058       | ,245                      | 2,606 | ,011 |
|       | Lingkungan Kerja  | ,493                        | ,087       | ,518                      | 5,667 | ,000 |
|       | Budaya Organisasi | ,299                        | ,123       | ,237                      | 2,429 | ,018 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel IV.14 hasil pengujian dengan SPSS, didapatkan analisis jalur persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = (0,245) X_1 + (0,518) X_2 + (0,237) X_3 + e$$

(0,011)\*\* (0,000)\*\* (0,018)\*\*

Keterangan:  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja  
 X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi  
 Y<sub>1</sub> = Motivasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi (β<sub>1</sub>) variabel kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,245 bahwa ada pengaruh yang positif kompensasi terhadap motivasi artinya apabila kompensasi ditingkatkan, maka motivasi akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan.
- Koefisien regresi (β<sub>2</sub>) variabel lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,518 bahwa ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap motivasi artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka motivasi akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi dan budaya organisasi konstan.
- Koefisien regresi (β<sub>3</sub>) variabel budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,237 bahwa ada pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap motivasi artinya apabila kepercayaan ditingkatkan, maka kepuasan pelanggan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kualitas produk dan kualitas pelayanan konstan.

2) Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

Analisis Jalur Persamaan Kedua untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dan Motivasi (X<sub>4</sub>/Y<sub>1</sub>), terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>2</sub>) dapat disajikan dalam tabel IV.15 sebagai berikut:

Tabel IV.15  
Hasil Analisis Jalur Persamaan II

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error |                                   |       |      |
| 1     | (Constant)        | 2,711                       | 3,524      |                                   | ,769  | ,445 |
|       | Kompensasi        | ,253                        | ,071       | ,393                              | 3,660 | ,001 |
|       | Lingkungan Kerja  | ,327                        | ,125       | ,330                              | 2,625 | ,011 |
|       | Budaya Organisasi | ,048                        | ,150       | ,036                              | ,319  | ,751 |
|       | Motivasi Kerja    | ,125                        | ,147       | ,119                              | ,847  | ,400 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel IV.15 hasil pengujian dengan SPSS, didapatkan analisis jalur persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = (0,393) X_1 + (0,330) X_2 + (0,036) X_3 + (0,119) Y_1 + e$$

(0,001)\*\* (0,011)\*\* (0,751) (0,400)

Keterangan:

X<sup>1</sup> = Kompensasi

X<sup>2</sup> = Lingkungan Kerja

X<sup>3</sup> = Budaya Organisasi

Y<sup>1</sup> = Motivasi

Y<sup>2</sup> = Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar (0,393) bahwa ada pengaruh yang positif kompensasi terhadap kepuasan kerja artinya apabila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi konstan.
- Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0,330) bahwa ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan pelanggan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi konstan.
- Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,036 bahwa ada pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi konstan.
- Koefisien regresi ( $\beta_4$ ) variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,400 bahwa ada pengaruh yang positif motivasi terhadap kepuasan kerja artinya apabila motivasi ditingkatkan,

maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan.

b. Hasil Uji t

Hasil Uji t Persamaan pertama dan kedua disajikan pada Tabel IV.16 berikut :

Tabel IV.16

| Persamaan                | Hasil Uji t Persamaan pertama dan kedua |       | Keterangan       |
|--------------------------|---|-------|------------------|
|                          | Pengaruh Variabel                       | Sig   |                  |
| Hasil uji t persamaan I  | Kompensasi → Motivasi                   | 0,011 | Signifikan       |
|                          | Lingkungan Kerja → Motivasi             | 0,000 | Signifikan       |
|                          | Budaya Organisasi → Motivasi            | 0,018 | Signifikan       |
| Hasil uji t persamaan II | Kompensasi → Kepuasan Kerja             | 0,001 | Signifikan       |
|                          | Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja       | 0,011 | Signifikan       |
|                          | Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja      | 0,751 | Tidak Signifikan |
|                          | Motivasi → Kepuasan Kerja               | 0,400 | Tidak Signifikan |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.16 hasil uji t persamaan pertama dan kedua dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil nilai signifikansi kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,011 > 0,05, dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi. Hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi adalah terbukti (**H<sub>1</sub> terbukti**).
- Hasil nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,000 < 0,05, dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi. Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi adalah terbukti (**H<sub>2</sub> terbukti**).
- Hasil nilai signifikansi budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,018 > 0,05, dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.. Hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi adalah terbukti (**H<sub>3</sub> terbukti**).
- Hasil nilai signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 > 0,05, dapat diartikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.. Hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah terbukti (**H<sub>4</sub> terbukti**).
- Hasil nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,011 > 0,05, dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi. Hipotesis kelima yang menyatakan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan pelanggan adalah terbukti (**H<sub>5</sub> terbukti**).
- Hasil nilai signifikansi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,751 > 0,05, dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi. Hipotesis keenam yang menyatakan ada pengaruh

signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak terbukti (**H<sub>6</sub> tidak terbukti**)

- 7) Hasil nilai signifikansi motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,400 < 0,05$ , dapat diartikan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi. Hipotesis ketujuh yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak terbukti (**H<sub>7</sub> tidak terbukti**)

c. Hasil Uji F

- 1) Hasil Uji F Persamaan pertama disajikan pada Tabel IV.17 berikut:

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji F Persamaan Pertama**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 330,516        | 3  | 110,172     | 22,405 | ,000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 309,783        | 63 | 4,917       |        |                   |
|                    | Total      | 640,299        | 66 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.17 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 22,405 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (simultan) kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.

- 2) Hasil Uji F Persamaan kedua disajikan pada Tabel IV.18 berikut:

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji F Persamaan Kedua**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 282,549        | 4  | 70,637      | 10,529 | ,000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 415,958        | 62 | 6,709       |        |                   |
|                    | Total      | 698,507        | 66 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.18 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,529 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (simultan) kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.

- d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

- 1) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan Pertama

Koefisien determinasi persamaan pertama pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pertama pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menerangkan variasi variabel terikat motivasi. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan pertama dapat disajikan pada table IV.19 sebagai berikut:

**Tabel IV.19**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan Pertama**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,718 <sup>a</sup> | ,516     | ,498              | 2,217                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.19 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan pertama sebesar 0,516. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap motivasi memiliki kontribusi sebesar 51,6%. Sedangkan faktor lain diluar model penelitian yang berpengaruh terhadap motivasi memiliki kontribusi sebesar 48,4%, seperti kepemimpinan dan disiplin kerja.

- 2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan Kedua

Koefisien determinasi persamaan kedua pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model kedua pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi dalam menerangkan variasi variabel terikat kepuasan kerja. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan pertama dapat disajikan pada table IV.20 sebagai berikut:

**Tabel IV.20**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Persamaan Kedua**

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,636 <sup>a</sup> | ,405     | ,368              | 2,590                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.20 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan kedua sebesar 0,405. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 40,5%. Sedangkan faktor lain diluar model penelitian yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 59,5%, seperti kompetensi dan stres kerja.

- 3) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Total
- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) total pengaruh diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,516} = \sqrt{0,484} = 0,695$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,405} = \sqrt{0,595} = 0,771$$

$$R^2 \text{ total} = 1 - (e_1^2 + e_2^2)$$

$$= 1 - (0,095^2 \times 0,771^2)$$

$$= 1 - (0,483 \times 0,594)$$

$$= 1 - 0,286$$

$$= 0,713$$

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, misalnya variabel kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja dan sebagainya.

- e. Hasil Uji Koefisien Korelasi  
 Hasil analisis uji koefisien korelasi disajikan dalam tabel IV.21 berikut:

**Tabel IV. 21**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

|                   |                     | Kompensasi | Lingkungan Kerja | Budaya Organisasi | Motivasi Kerja | Kepuasan Kerja |
|-------------------|---------------------|------------|------------------|-------------------|----------------|----------------|
| Kompensasi        | Pearson Correlation | 1          | .085             | .357*             | .373*          | .479*          |
|                   | Sig. (2-tailed)     |            | .496             | .003              | .002           | .000           |
|                   | N                   | 67         | 67               | 67                | 67             | 67             |
| Lingkungan Kerja  | Pearson Correlation | .085       | 1                | .233*             | .605*          | .445*          |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .496       |                  | .020              | .000           | .000           |
|                   | N                   | 67         | 67               | 67                | 67             | 67             |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | .357*      | .233*            | 1                 | .471*          | .326*          |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .003       | .020             | .000              | .000           | .007           |
|                   | N                   | 67         | 67               | 67                | 67             | 67             |
| Motivasi Kerja    | Pearson Correlation | .373*      | .605*            | .471*             | 1              | .483*          |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .002       | .000             | .000              | .000           | .000           |
|                   | N                   | 67         | 67               | 67                | 67             | 67             |
| Kepuasan Kerja    | Pearson Correlation | .479*      | .445*            | .326*             | .483*          | 1              |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000       | .000             | .007              | .000           | .000           |
|                   | N                   | 67         | 67               | 67                | 67             | 67             |

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 †. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel IV.21 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Korelasi kompensasi dengan dengan motivasi sebesar 0,373, dapat diartikan bahwa hubungan kompensasi dengan motivasi adalah rendah.
- Korelasi lingkungan kerja dengan motivasi sebesar 0,605, dapat diartikan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan motivasi adalah kuat.
- Korelasi budaya organisasi dengan motivasi 0,471, dapat diartikan bahwa hubungan budaya organisasi dengan motivasi adalah sedang.
- Korelasi kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,479, dapat diartikan bahwa hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja adalah sedang.
- Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,445, dapat diartikan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah sedang.
- Korelasi budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,326, dapat diartikan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah rendah.
- Korelasi motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,483, dapat diartikan

bahwa hubungan motivasi dengan kepuasan kerja adalah sedang.

- f. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung maupun pengaruh total, berdasarkan hasil analisis diatas dapat disusun kesimpulan analisis secara menyeluruh pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.23**  
**Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak langsung dan Pengaruh Total**

| No | Antar Variabel                                | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total      |
|----|---|-------------------|-------------------------|---------------------|
| 1. | Kompensasi → Kepuasan Kerja                   | 0,393             |                         |                     |
| 2. | Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja             | 0,330             |                         |                     |
| 3. | Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja            | 0,036             |                         |                     |
| 4. | Kompensasi → Motivasi → Kepuasan Kerja        |                   | 0,245x0,119 = 0,029**   | 0,393+0,029 = 0,422 |
| 5. | Lingkungan Kerja → Motivasi → Kepuasan Kerja  |                   | 0,518x0,119 = 0,103**   | 0,330+0,103 = 0,433 |
| 6. | Budaya Organisasi → Motivasi → Kepuasan Kerja |                   | 0,237x0,119 = 0,028**   | 0,036+0,028 = 0,064 |

Sumber: Data yang diolah, 2021

Dari tabel IV.21 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
  - Pengaruh langsung diketahui berpengaruh kompensasi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,393
  - Pengaruh tidak langsung diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pelangan dengan nilai koefisien sebesar 0,245x0,119=0,029
  - Pengaruh total dengan nilai koefisien sebesar 0,393+0,029=0,422
  - Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karena signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih efektif melalui jalur langsung.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
  - Pengaruh langsung diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,330.
  - Pengaruh tidak langsung diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,518x0,119=0,103.
  - Pengaruh total dengan nilai koefisien sebesar 0,330+0,103=0,433
  - Dari analisis jalur diketahui jalur langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja merupakan jalur yang efektif untuk

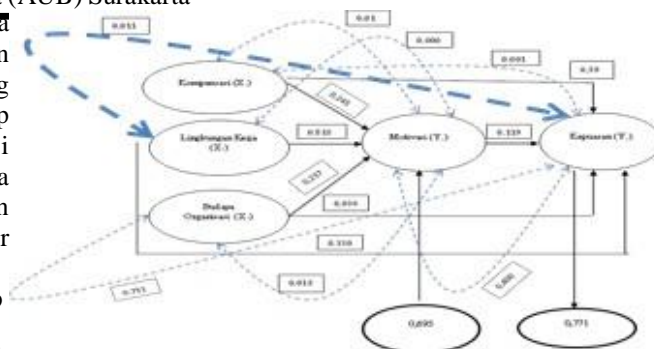


meningkatkan kepuasan kerja karena signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi berpengaruh tidak signifikan. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih efektif melalui jalur langsung.

- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
  - a) Pengaruh langsung diketahui budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,036.
  - b) Pengaruh tidak langsung diketahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar  $0,237 \times 0,119 = 0,028$ .
  - c) Pengaruh total dengan nilai koefisien sebesar  $0,036 + 0,028 = 0,064$
  - d) Dari analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jalur tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menunjukkan tidak efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena kedua jalur tersebut tidak signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4) Kesimpulan analisis jalur.

Dari hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total pada tabel IV.23 di atas analisis jalur didapat 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 pemediasi pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.



C. Implikasi Manajerial

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jalur tidak langsung kompensasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih efektif melalui jalur langsung. Dengan demikian upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi diarahkan pada peningkatan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Seidy *et.al* (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Pradita (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Tannady dan Sitorus (2017), Sinaga (2018) dan Siagian dan Pranoto (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Upaya meningkatkan kompensasi terhadap kepuasan kerja, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan kepuasan kerja dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 3, 4 dan 6 yaitu :

- a) Pihak kantor harus mengarahkan pegawai untuk mensyukuri gaji yang telah diterima. Selain gaji pokok juga ada tunjangan bagi pegawai, misalnya adanya pegawai yang berprestasi maka akan mendapatkan kompensasi dari kantor. Dengan adanya dorongan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih semangat lagi.
- b) Pihak kantor harus lebih memperhatikan pegawai, misalnya dengan memberikan apresiasi bagi pegawai yang lembur dengan memberikan tambahan uang makan atau uang transport untuk lebih mendorong semangat kerja pegawai.
- c) Pihak kantor lebih memperhatikan kesehatan para pegawainya agar pekerjaan kantor tidak ada yang terkendala, misalnya dengan memberikan asuransi kesehatan bagi pegawainya seperti BPJS. Hal ini akan membuat pegawai lebih dihargai dan lebih semangat untuk bekerja karena ada jaminan untuk kesehatan mereka.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jalur tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih efektif melalui jalur langsung. Dengan demikian upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi diarahkan pada peningkatan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini mendukung hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Hatang *et.al* (2016), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Wongker *et.al* (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Siagian dan Pranoto (2019), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Narasuci *et.al* (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Upaya meningkatkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan kepuasan kerja dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 2, 3 dan 6 yaitu :

- a) Pihak kantor mendorong lingkungan kerja memiliki pencahayaan yang bagus. Dengan demikian dapat meminimalisirkan terjadinya hambatan saat para pegawai bekerja.
- b) Pihak kantor mendorong lingkungan kerja untuk memiliki suhu udara yang baik, misalnya memberikan ruangan dengan jendela atau AC agar para pegawai tidak merasa kepanasan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan optimal.
- c) Pihak kantor mendorong lingkungan kerja untuk memiliki untuk memiliki ruangan yang memadai, misalnya setiap staff memiliki ruangan sendiri yang nyaman tidak berdempet-dempetan sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal dan tidak terganggu.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Dari analisis jalur diketahui jalur langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jalur tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih efektif melalui

jalur langsung. Dengan demikian upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi diarahkan pada peningkatan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Herawan *et.al* (2015), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun temuan ini tidak mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Andi *et.al* (2019), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Sinaga (2018), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, namun temuan ini tidak mendukung Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Giantari dan Riana (2017) dan Tannady dan Sitorus (2017), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Upaya meningkatkan kompensasi terhadap kepuasan kerja, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan kepuasan kerja dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 3, 5 dan 4 yaitu :

- a) Pihak kantor harus mendorong pegawai untuk disiplin dalam pekerjaannya. Misalnya dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang disiplin, sehingga dapat memicu semangat pegawai. Cara ini dapat membuat pegawai terbiasa untuk bekerja dengan disiplin.
- b) Pihak kantor harus mendukung pegawai semangat dalam bekerja. misalnya dengan memberikan fasilitas yang mendukung, tempat kerja yang nyaman dan aman serta adanya *rewards* bagi pegawai.
- c) Pihak kantor memberi kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Apabila upaya peningkatan perilaku organisasi, terkait kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi akan meningkat. Peningkatan perilaku kepuasan kerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 5, 2, dan 6. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku organisasi. Bentuk peningkatan perilaku organisasi antara lain:

- a) Pihak kantor mendukung terciptanya suasana yang kondusif diantar pegawai.
- b) Pihak kantor mendukung kelengkapan fasilitas guna menunjang kerja pegawai.
- c) Pihak kantor harus memberikan perhatian terhadap pegawainya dengan memberikan berbagai masukan dan apresiasi terhadap pegawai.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t persamaan pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - b. Upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).

- c. Insetif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - d. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - e. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - f. *The facilities to do work* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - g. *Comfortable workplace* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - h. *Safety* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - i. *Absense of noise* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - j. Norma berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - k. Nilai dominan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - l. Aturan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - m. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
2. Hasil uji t persamaan kedua dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - b. Upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - c. Insetif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - d. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - e. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>1</sub> terbukti**).
  - f. *The facilities to do work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - g. *Comfortable workplace* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - h. *Safety* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - i. *Absense of noise* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>2</sub> terbukti**).
  - j. Norma berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> tidak terbukti**).
  - k. Nilai dominan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - l. Aturan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - m. Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>3</sub> terbukti**).
  - n. Balas jasa berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>4</sub> terbukti**).
  - o. Kondisi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>4</sub> terbukti**).
  - p. Fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>4</sub> terbukti**).
  - q. Pengakuan dari atasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>4</sub> terbukti**).
  - r. Pengakuan itu sendiri berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi (**H<sub>4</sub> terbukti**).
3. Dari hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total pada analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja di BPPKAD Kota Purwodadi.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi.
5. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa variabel motivasi tidak dapat digunakan sebagai pemediasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
6. 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, misalnya variabel kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja dan sebagainya.

## B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dikemukakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan terbatas sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili tingkat kepuasan kerja pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi
2. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya pegawai honorer BPPKAD Kota Purwodadi, sehingga hanya dapat digeneralisasikan dilingkungan kantor BPPKAD Kota Purwodadi.
3. Variabel yang digunakan hanya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening serta

---

kepuasan kerja sebagai variabel dependenden Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. In Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* (p. 112). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dalam penelitian ini antara lain:

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi dalam rangka mendorong motivasi dapat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu : Pihak kantor harus mengarahkan pegawai untuk mensyukuri gaji yang telah diterima; Pihak kantor harus lebih memperhatikan pegawai; Pihak kantor lebih memperhatikan kesehatan para pegawainya agar pekerjaan kantor tidak ada yang terkendala.
- b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja dalam rangka mendorong motivasi dapat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu : Pihak kantor mendorong lingkungan kerja memiliki pencahayaan yang bagus; Pihak kantor mendorong lingkungan kerja untuk memiliki suhu udara yang baik; Pihak kantor mendorong lingkungan kerja untuk memiliki ruang yang memadai.
- c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui budaya organisasi dalam rangka mendorong motivasi dapat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu : Pihak kantor harus mendorong pegawai untuk disiplin dalam pekerjaannya; Pihak kantor harus mendukung pegawai semangat dalam bekerja. misalnya dengan memberikan fasilitas yang mendukung; Pihak kantor memberi kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.
- d. Untuk meningkatkan loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan dapat dilakukan beberapa langkah, yaitu : Pihak kantor mendukung terciptanya suasana yang kondusif diantar pegawai; Pihak kantor mendukung kelengkapan fasilitas guna menunjang kerja pegawai; Pihak kantor harus memberikan perhatian terhadap pegawainya dengan memberikan berbagai masukan dan apresiasi terhadap pegawai.
- e. Bagi peneliti yang akan datang dapat menguji atau mengembangkan model konseptual penelitian ini, sehingga mampu mengembangkan kashanah kajian terkait dengan kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

A. M. Ikhwanuddin Hatang, M. H. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serpong. *Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2 STIE Amkop*.

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (p. 67). Jakarta: Rineka Cipta.