

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI  
HONORER KANTOR BADAN PERTANAHAN  
NASIONAL KABUPATEN SIDOARJO**

**SKRIPSI**

Oleh

**FARIDATUL KHASANAH ASIKHIYAH**

**NIM: G73219037**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya, Faridatul Khasanah, NIM G73219037, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarisme) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 07 Juli 2023



Faridatul Khasanah Asikhiyah

NIM. G73219037

Surabaya, 19-06-2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

**Dosen Pembimbing I**



Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si

NIP. 197011161999031001

**Dosen Pembimbing II**



Helmina Ardyanfitri, M.M

NIP. 199407282019032025

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER KANTOR  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN SIDOARJO**

Oleh

Faridatul Khasanah Asikhiyah

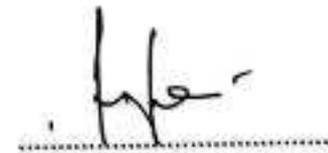
NIM: G73219037

Telah dipertahankan di depan Dewa Penguji pada tanggal 13 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

**Susunan Dewan Penguji**

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si NIP.  
198101052015031003  
(Penguji 1)
2. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc. NIP.  
199301092020122028  
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, s.Ag, M.Si NIP.  
197011161999031001  
(Penguji 3)
4. Helmina Ardyanfitri, M.M NIP.  
199407282019032025  
(Penguji 4)

**Tanda Tangan:**



Surabaya, 13-07-2023



Dekan,

Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.

NIP. 197005142000031001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FARIDATUL KHASANAH ASIKHIYAH  
NIM : G73219037  
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN  
E-mail address : faridatulhasanah598@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI HONORER KANTOR BADAN PERTANAHAN  
NASIONAL KABUPATEN SIDOARJO**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Juli 2023

Penulis

(Faridatul Khasanah Asikhiyah)

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo**” memiliki latar belakang terkait sumber daya manusia yang akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut dikarenakan keberhasilan atau kegagalan sebuah instansi bergantung pada sumber daya manusianya. Adanya sumber daya manusia juga akan berpengaruh terhadap ketiga faktor kepuasan kerja, yakni kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor badan pertanahan nasional kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor badan pertanahan nasional kabupaten Sidoarjo.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian dilakukan secara langsung atau secara *offline*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai honorer kantor badan pertanahan nasional kabupaten Sidoarjo. Sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang di dapat sebanyak 55 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari Uji T yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dalam Uji F, variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer kantor badan pertanahan nasional kabupaten Sidoarjo.

Bagi BPN Sidoarjo diharapkan mampu mempertahankan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini yakni kondisi kerja. Di mana hal tersebut mampu membuat pegawai untuk tetap menjaga kepuasan kerja agar tetap stabil atau bahkan meningkat. Misalnya dengan antar saling pegawai dan atasan saling memberikan masukan atau solusi ketika terjadi masalah, memberikan fasilitas kerja yang menunjang pekerjaannya dan memberikan lingkungan kerja yang sehat.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

*Research with the title "The Influence of Compensation, Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction in Honorary Employees of the Sidoarjo Regency National Land Agency Office" has a background related to human resources which will greatly affect job satisfaction, this is because the success or failure of an agency depends on human resources. human power. The existence of human resources will also affect the three factors of job satisfaction, namely compensation, work motivation and work discipline for honorary employees of the Sidoarjo district national land agency office.*

*This research is the result of quantitative research that aims to answer the formulation of the problem regarding job satisfaction and determine the effect of compensation, work motivation and work discipline on honorary employees of the Sidoarjo district national land agency office.*

*The research method used is descriptive quantitative using primary data and secondary data. Collection and retrieval of data in research is carried out directly or offline. The sample used in this study were honorary employees of the Sidoarjo district national land agency office. The sample in this study used probability sampling with simple random sampling technique which obtained as many as 55 respondents.*

*Based on the results of the research that has been done, it shows that the results of the T test, namely compensation, work motivation and work discipline partially influence job satisfaction. In the F test, the variables of compensation, work motivation and work discipline simultaneously influence the job satisfaction of honorary employees of the Sidoarjo district national land agency office.*

*BPN Sidoarjo is expected to be able to maintain the factors that influence job satisfaction in this study, namely working conditions. Where it is able to make employees to maintain job satisfaction in order to remain stable or even increase. For example, by mutual employees and superiors providing input or solutions when problems occur, providing work facilities that support their work and providing a healthy work environment.*

*Keywords: Human Resources, Compensation, Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction*

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	ii
<i>STATEMENT OF ORIGINALITY OF THE THESIS</i> .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kompensasi .....	12
2.1.2. Motivasi Kerja .....	19
2.1.3. Disiplin Kerja .....	24
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	33
2.3. Kerangka Konseptual .....	40
2.4. Pengembangan Hipotesis .....	43
BAB III METODE PENELITIAN .....	44
3.1. Jenis Penelitian .....	44
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.3. Populasi dan Sampel .....	45

3.3.1	Populasi penelitian.....	45
3.3.2	Sampel penelitian.....	46
3.4.	Variabel Penelitian .....	47
3.4.1.	Variabel Bebas.....	47
3.4.2.	Variabel Terikat.....	47
3.5.	Definisi Operasional.....	47
3.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
3.6.1.	Uji Validitas.....	50
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	50
3.7.	Data dan Sumber Data.....	51
3.7.1.	Data Penelitian.....	51
3.7.2.	Sumber Data .....	51
3.8.	Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.8.1.	Angket (Kuesioner) .....	52
3.8.2.	Observasi .....	53
3.9.	Teknik Analisis Data.....	53
3.9.1.	Teknik Analisis Deskriptif.....	53
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik .....	56
3.9.3.	Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	58
3.9.4.	Pengujian Hipotesis .....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
4.1.1.	Sejarah Berdirinya Badan Pertanahan Nasional .....	61
4.1.2.	Sejarah Berdirinya Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo ..	61
4.1.3.	Tugas dan Fungsi.....	62
4.1.4.	Struktur Organisasi .....	64
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	64
4.2.1.	Deskripsi Responden .....	64
4.2.2.	Deskripsi Statistik Penelitian.....	69
4.3.	Analisis Model .....	87

4.3.1.	Uji Validitas.....	87
4.3.2.	Uji Reliabilitas.....	89
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.3.4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.3.5.	Uji Hipotesis.....	94
4.4.	Pembahasan.....	97
4.4.1.	Analisis Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja.....	97
4.4.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.4.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	99
4.4.4.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	101
4.4.5.	Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	102
BAB V PENUTUP.....		104
5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....		107
BIODATA PENULIS.....		112
LAMPIRAN.....		113

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pilot Study, data dioleh peneliti.....	3
Gambar 1.2 Hasil Pilot Study, data diolah peneliti .....	4
Gambar 3 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4 Struktur Organisasi BPN Sidoarjo.....	64
Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Gambar 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Gambar 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
Gambar 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa/Lama Bekerja .....	67
Gambar 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	68
Gambar 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	68
Gambar 11 Hasil Uji Normalitas .....	91
Gambar 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	69
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	74
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	79
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	87
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	93
Tabel 4.11 Hasil Uji T .....	95
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	96
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	96

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

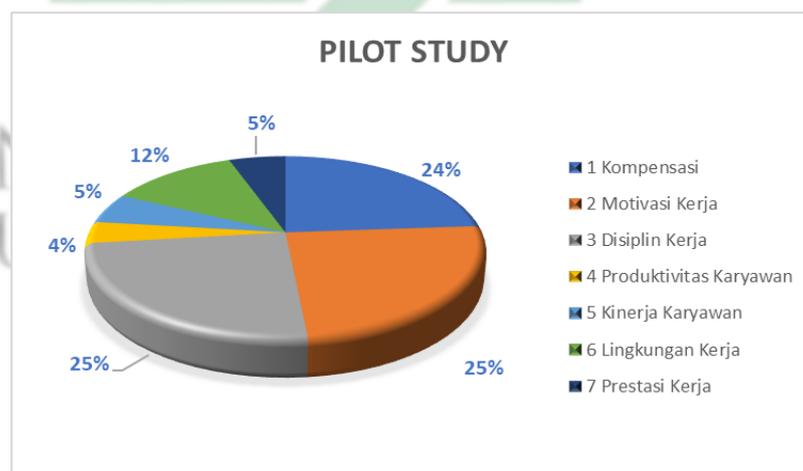
### 1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah sebuah organisasi yang terdapat kumpulan beberapa orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Istilah instansi sendiri berasal dari pemerintah yang artinya sesuatu yang harus dilakukan (Aldi N & Kurniawan, 2018). Peran instansi dalam melaksanakan kegiatan operasional harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal Sella & Sunuharyo (2018). Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan bersama untuk menciptakan sebuah sinergi. Organisasi memiliki sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuannya, yang tidak lain adalah sumber daya manusia. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Sedangkan untuk sumber daya manusia, atasan juga harus mengetahui cara mengelola SDM agar berfungsi dengan baik, misalnya dengan memberikan rasa nyaman di lingkungan kerja, rasa aman, keadilan kepada seluruh karyawan dan menerimanya secara layak serta mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja. Menurut Sinambela (2018) manajemen sumber daya manusia ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja.

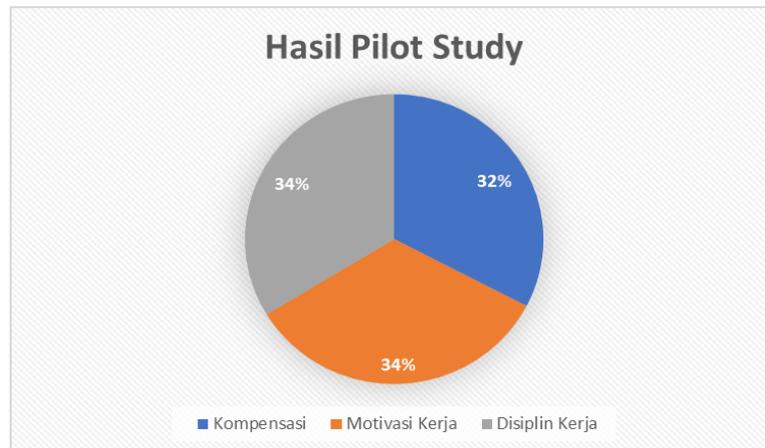
Badan Pertanahan Nasional atau lebih dikenal dengan BPN adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berada di bawah serta bertanggung jawab langsung kepada presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional ([www.atrbpn.go.id](http://www.atrbpn.go.id)). BPN memiliki layanan pemerintah daerah dan nasional di tingkat nasional, regional dan departemen. Beberapa di antaranya adalah pekerjaan umumnya yang berupaya memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal kepentingan yang berkaitan dengan pertanahan. BPN memiliki visi dan misi. Visi BPN adalah tercapainya kepercayaan dalam tatanan global dan tata kelola pertanahan serta kepegawaian untuk mendukung tercapainya: "Indonesia membangun kedaulatan, kemandirian dan kerja sama". Misi BPN adalah mengkoordinasikan perencanaan dan pengelolaan penggunaan lahan yang produktif, berkelanjutan dan berkeadilan serta mengkoordinasikan layanan perencanaan penggunaan lahan dan pengelolaan lahan yang memenuhi standar global. Untuk mencapai dan mendukung visi dan tujuan organisasi, harus ada sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tujuan MSDM dalam suatu organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja kelompok dari organisasi yang bersangkutan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Suwaidi & Ardyanfitri, 2018). Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan ada 15

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi Kerja pegawai, prestasi Kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Kepuasan kerja menurun diindikasikan berdasarkan pra kuesioner yang diberikan kepada pegawai honorer kantor BPN Sidoarjo. Karena dari total karyawan BPN sebanyak 200 karyawan yang terdiri dari 120 karyawan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) disebut dengan pegawai honorer dan 78 karyawan sebagai pegawai pemerintah. Berdasarkan hasil pra kuesioner, peneliti menggunakan pilot studi sebagai pengumpulan data terkait hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut hasil pilot studi dijelaskan pada tabel di bawah ini:



**Gambar 1.1 Pilot Study, data diolah peneliti**



**Gambar 1.2 Hasil Pilot Study, data diolah peneliti**

Pada gambar 1.1 hasil dari pilot studi dapat dilihat bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi sebesar 32%, motivasi kerja sebesar 34% dan disiplin kerja sebesar 34% yang ditampilkan pada gambar 1.2. hasil pilot studi di atas diperkuat oleh pandangan Sa'adah et al. (2021) mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik secara langsung atau tidak langsung. Jika kompensasi yang diterima oleh pegawai semakin banyak, maka kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh N. M. N. Rahayu & Riana (2017) di mana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil pra kuesioner yang

diberikan kepada 35 responden di BPN Sidoarjo yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dengan adanya hasil kuesioner pra penelitian ini dapat memperkuat keterkaitan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh BPN Sidoarjo dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari berdasarkan hasil pra kuesioner yang dibagikan peneliti. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Gaji, tunjangan, bonus dan komisi merupakan bentuk kompensasi langsung. Sedangkan pelatihan, wewenang dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bentuk kompensasi tidak langsung.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah motivasi kerja. Tiga puluh tiga responden setuju perihal motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, data yang dikumpulkan dalam kuesioner pra penelitian akan membantu untuk lebih menetapkan kaitan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pada prinsipnya, menurut Edy (2016) Motivasi adalah yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh manajer. Semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja mereka akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. K. I Agustini & Dewi (2019) di mana hasil penelitian

tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis merupakan indikator motivasi kerja yang paling tinggi, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, kemudahan transportasi di tempat kerja serta pemberian uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan lokasi penelitian yang dilakukan di BPN Sidoarjo, sebanyak 22 responden menyatakan bahwa responden tidak mendapat penghargaan dari tempat mereka bekerja. Tetapi pegawai honorer merasa bahwa suasana kekeluargaan yang berada di BPN Sidoarjo sangat nyaman di antara sesama para pegawai.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni disiplin kerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas serta semangat. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin penting bagi organisasi untuk menciptakan efisiensi kerja. Orang yang disiplin dalam bekerja dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan. Disiplin yang tumbuh dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan akan menciptakan hal-hal yang baik dengan mengikuti

semua peraturan yang berlaku pada organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis yang akan menciptakan rasa pemenuhan dalam diri seseorang (Rivai, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto & Setyawasih (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah disiplin kerja yang tinggi. Menurut hasil wawancara dengan bapak Irman Tanu selaku Kaur Umum, narasumber mengatakan bahwa permasalahannya terkait dengan kedisiplinan jam kerja. Dikarenakan beratnya beban kerja yang membuat tugas yang harusnya selesai menjadi molor.

Masalah selanjutnya yakni kurangnya motivasi kerja dalam PPNPN karena adanya undang-undang yang mengatur tentang penghapusan tenaga honorer. Penghapusan tenaga honorer akan dilakukan pada 28 November 2023 mendatang. Ketetapan tersebut dituangkan dalam Surat Edaran (SE) No. B/185/M.SM.02./03/2022 tanggal 31 Mei 2022 yang ditandatangani menteri PAN-RB Tjahjo Kumolo ayat 2 pasal 99 menyebutkan bahwa pegawai bukan PNS dapat diangkat menjadi PPPK untuk jangka waktu paling lama 5 tahun jika melingkapi kualifikasi yang diatur dalam peraturan pemerintah. PP 49/2018 tentang penyelenggaraan PPPK diterbitkan pada 28 November 2018. Artinya mulai 28 November 2023 mendatang sudah tidak ada lagi tenaga honorer. "Terkait penyelesaian tenaga honorer yang akan jatuh tempo sesuai amanat PP 49 tahun 2023"

kata Tjahjo (Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2023). Imbuan dari pak Irman, menjelaskan bahwa untuk saat ini motivasi kerja yang ada di karyawan PPNPN tidak 100% karena adanya aturan tersebut.

Selanjutnya masalah terakhir yakni kurangnya kesadaran antara atasan kepada para pekerjanya yang menurut pra kuesioner, karyawan honorer mempunyai tendensi guna melaksanakan pekerjaan yang serupa dan selalu mengulanginya. Situasi ini mengarah pada kejenuhan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga berakibat pada karyawan yang tidak merasa bebas menanggulangi pekerjaan yang lebih kompleks dan dinamis sehingga menghambat karyawan untuk mengindikasikan inisiatif saat menyelesaikan tugas lain.

Sehubungan dengan hal tersebut terlihat bahwa kepuasan kerja di kantor BPN Sidoarjo masih kurang maksimal karena adanya sebagian kendala. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan serta guna mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk membuat penelitian terbaru dengan judul "**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo**".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang diuraikan, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, di antaranya:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi di instansi maupun organisasi pemerintahan. Dan juga diharapkan dapat menjadi

sumbangan pemikiran untuk penelitian tentang sumber daya manusia.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai alat untuk mempraktikkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang dihadapi oleh instansi atau organisasi pemerintahan.

##### **2. Bagi Instansi**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi kepada pihak manajemen mengenai pentingnya faktor kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

##### **3. Bagi Universitas**

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian sehingga dapat memahami topik permasalahan yang ada dalam dunia pekerjaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Winata (2022) Kompensasi ialah fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Menurut Farida (2018) Kompensasi yakni imbalan yang dibayar oleh organisasi kepada karyawan bersifat finansial atau non finansial selama periode tertentu.

Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena karyawan tersebut memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut M S. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “Kompensasi ialah semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.

Sedangkan menurut Ariandi (2018) mengatakan bahwa kompensasi ialah imbalan yang diterima karyawan atas kerja keras karyawan dalam organisasi.

Dari berbagai sudut pandang yang dijelaskan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi yakni semua hak bagi karyawan yang berhak diberikan oleh perusahaan karena telah menyumbangkan tenaga, waktu dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan selanjutnya.

## **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Batjo & Shaleh (2018) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

### **a. Ikatan Kerja Sama**

Hubungan kerja sama formal antara pemberi kerja dan pekerjanya dilakukan dengan menetapkan kompensasi. Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemberi kerja harus membayar kompensasi.

### **b. Kepuasan Kerja**

Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan membayar kompensasi. Dalam hal kompensasi, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena kebutuhannya terpenuhi.

c. Pengadaan Efektif

Jika program *reward* cukup besar, maka lebih mudah bagi instansi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

d. Motivasi

Jika imbalan cukup tinggi, pemimpin akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Membayar karyawan merupakan salah satu cara memotivasi karyawan.

e. Stabilitas Karyawan

Program penghargaan berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan relevan serta konsisten eksternal yang kompetitif memastikan stabilitas karyawan karena perputaran yang relatif rendah. Dalam hal remunerasi, perputaran karyawan tetap rendah karena karyawan puas dengan remunerasi yang mereka terima.

f. Disiplin

Membayar gaji yang besar meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kompensasi yang diberikan karyawan mempengaruhi perilaku karyawan.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh Serikat pekerja dan memungkinkan karyawan

untuk fokus pada pekerjaan mereka. *Reward* yang ditawarkan berpengaruh terhadap keberlangsungan instansi.

#### h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (misalnya batas upah minimum), campur tangan pemerintah dapat dihindari. Selain itu, tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan dapat mencegah instansi mencampuri tindakan negara dalam pembayaran upah karyawan.

### 3. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi langsung dan tidak langsung menurut Farida (2018) sebagai berikut:

#### a. Jenis-jenis kompensasi langsung

##### 1). Gaji

Jumlah uang yang diterima pegawai tetap secara langsung sebagai gaji per bulan/minggu, sedangkan kenaikan/penurunan kinerja tidak mempengaruhi besaran gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi ketika nilai upah yang ditentukan oleh instansi bertambah atau berkurang.

## 2). Upah

Jumlah uang yang diterima secara langsung oleh pegawai tidak tetap atau disebut dengan *part time* setiap minggu/harian sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi acara tertentu. Upah merupakan imbalan yang diberikan instansi kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan.

## 3). Insentif

Jumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu oleh karyawan tetap atau paruh waktu sebagai imbalan atas kemampuan kinerja mereka. Atau bonus untuk karyawan tertentu yang prestasinya melebihi kinerja normal.

## 4). Bonus

Sejumlah uang yang diberikan secara langsung sebagai imbalan atas kinerja yang tinggi dan jika kinerja menurun maka bonus tidak dibagikan.

### b. Jenis-jenis kompensasi tidak langsung

#### 1). Tunjangan

Karyawan adalah aset instansi sehingga harus dijaga agar mau bekerja sampai pensiun, bukan pindah ke

instansi lain. Tunjangan dapat berupa THR dengan tujuan agar mereka bisa bekerja dengan baik dan tetap setia untuk bekerja di instansi.

## 2). Asuransi

Asuransi berasal dari bahasa Inggris *insurance* yang berarti asuransi adalah pertanggungjawaban. Menurut KBBI asuransi adalah pertanggungan atau kontrak antara dua pihak. Pihak pertama berkewajiban untuk melakukan pembayaran, sedangkan pihak kedua harus memberikan jaminan penuh kepada pembayar jika terjadi sesuatu padanya atau terhadap harta benda pihak pertama berdasarkan akad. Dalam hal ini karyawan diberikan asuransi yang tujuannya agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di instansi sehingga dapat mempertahankan pekerjaannya.

## 3). Cuti

Cuti ialah keadaan absen resmi untuk jangka waktu tertentu atau dapat pula hak bagi PNS berupa izin tidak masuk kerja yang dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila kepentingan dinas mendesak. Ketika karyawan diberikan cuti, karyawan dengan masalah

mendesak atau karyawan yang melahirkan tidak dapat masuk kerja untuk jangka waktu tertentu.

#### 4). Dana Pensiun

Dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan melaksanakan program yang memungkinkan adanya manfaat pensiun. Tujuannya agar karyawan bekerja pada instansi sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja sampai pensiun.

#### 5). Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala hal yang terdapat dalam suatu instansi tempat karyawan bekerja dan menikmati baik interaksi langsung dengan karyawan maupun kelancaran fungsi karyawan.

### **4. Indikator Kompensasi**

Menurut Farida (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam kompensasi yaitu:

#### a. Upah/Gaji

Upah biasanya dikaitkan dengan gaji per jam (semakin lama kerja, semakin tinggi gaji). Upah merupakan bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan

b. Insentif (*incentive*)

Insentif ialah pembayaran tambahan di luar gaji atau upah yang ditawarkan oleh instansi. Program insentif dirancang untuk memberikan imbalan tambahan berdasarkan penjualan, laba atau penghematan biaya.

c. Tunjangan (*Benefit*)

Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan yang terkait dengan kepegawaian.

d. Fasilitas (*Facility*)

Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan yang terkait dengan kepegawaian.

## 2.1.2. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu kekuatan seseorang yang meningkatkan ketekunan dan semangat dalam melakukan suatu kegiatan yang bersumber dari orang itu sendiri. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, kekuatan atau daya yang menimbulkan tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, kata *movere* sering

disamakan dengan *motivation* yang berarti memberi motif atau mendorong sesuatu atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Atikah, 2019):

Menurut Sitorus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berarti segala sesuatu yang berasal dari keinginan seseorang, keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan sesuai dengan volume pekerjaannya. Di sisi lain, Edy (2016) Motivasi adalah dorongan seseorang agar melakukan sebuah aktivitas, jadi motivasi disebut faktor yang mengarahkan perilaku seseorang.

Menurut Maslow (2013) Motivasi ialah daya penggerak internal yang membuat seseorang melakukan sesuatu atau memuaskan kebutuhannya. Orang mau bekerja untuk memuaskan kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari atau kebutuhan yang tidak disadari. Dan karyawan rela untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan mental dan fisiknya.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang dengan lebih semangat untuk melakukan kegiatan tertentu atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi, yakni:

- a. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja,
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan,
- c. Untuk mendukung stabilitas karyawan perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Meningkatkan perekrutan karyawan,
- f. Menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan interpersonal yang baik,
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterlibatan karyawan,
- h. Tingkat kesejahteraan karyawan meningkat,
- i. Meningkatkan tanggung jawab karyawan atas tugas mereka,
- j. Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Nadeak (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

#### a. Motivasi Karyawan Dengan Membangun Kepuasan

Dalam buku “*The Service Profit Chain*” menyatakan bahwa cara untuk menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, selalu fokus dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Karyawan perlu dimotivasi agar menunjukkan kemampuan dan komitmen di level maksimal.

#### b. Motivasi Karyawan Melalui Apresiasi

Pengakuan karyawan penting dalam membentuk perilaku positif dan kinerja karyawan. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan perhatian pribadi seperti tepukan punggung, catatan tulisan tangan atau komentar singkat di aula. Dan saat memberikan *reward*, coba untuk lebih spesifik.

Dengan menjadi spesifik, karyawan paham bahwa aktivitas mereka sedang dipantau.

#### c. Motivasi karyawan melalui pengakuan

Beberapa karyawan akan melakukan apa saja untuk mendapatkan pengakuan, tetapi mereka senang melakukannya tanpa imbalan. Ini menjadi senjata rahasia bagi manajer untuk memotivasi karyawan. Pengakuan adalah hadiah emosional untuk pekerjaan mereka seperti

mengakui keunggulan karyawan dalam tempat kerja, menghargai kesuksesan dalam memenuhi target penjualan atau bahkan menghargai kehadiran. Dapat dikatakan sangat efektif dalam memotivasi karyawan.

#### d. Motivasi Karyawan Melalui Inspirasi

Inspirasi datang dari pimpinan. Memotivasi karyawan dengan inspirasi yang mencakup misi instansi dan tujuan serta sasaran. Karyawan yang bergabung dengan organisasi tahu ke mana tujuannya karena memiliki misi yang jelas sehingga misi membuat karyawan semangat bekerja.

#### e. Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi

Sebagian besar orang termotivasi oleh uang. Oleh karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi dapat berupa kenaikan, pemberian bonus kinerja, bagi hasil dan pembagian hadiah lain seperti mobil, motor, liburan atau barang-barang lain yang dapat digunakan sebagai hadiah.

### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator menurut Maslow (2013) terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan makan, kebutuhan minum dan perlindungan fisik.

- b. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan untuk melindungi dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan diri meliputi kebutuhan untuk mendapatkan rasa hormat dan pengakuan dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk harga diri, menggunakan bakat, keterampilan, kebutuhan untuk mengungkapkan ide, memberikan penilaian dan mengkritik sesuatu.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti pengikut, penganut atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran.

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti pengikut, penganut atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti aturan yang harus diikuti, bidang pengetahuan yang dipelajari, ajaran,

hukuman atau etika-tata cara bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin atau aturan (F. Agustini, 2019).

Disiplin kerja menurut M. Hasibuan (2017) adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang dilaksanakan oleh pemerintah atau standar dan etika yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap untuk mengubah perilakunya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan instansi. Sementara menurut Hamali (2016) Disiplin yakni kekuatan yang berkembang dalam karyawan yang membuatnya secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan dan nilai-nilai kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan atau kedudukan terhadap aturan yang telah ditetapkan seseorang yang mengatur dalam diri seseorang.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut M. S. Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentunya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai pada prinsipnya harus sesuai dengan kecakapan pegawai agar pegawai disiplin dalam bekerja.

### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin kerja seorang pegawai.

### c. Kompensasi

Kompensasi memegang peranan penting dalam disiplin kerja karyawan yaitu semakin tinggi kompensasi yang diberikan instansi, maka semakin baik disiplin kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi.

### d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang lebih kuat membuat karyawan takut akan tindakan indisipliner dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap perintah instansi.

#### e. Pengawasan

Pengawasan merupakan cara yang paling efektif untuk menerapkan disiplin kerja karyawan.

### 3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) tujuan disiplin kerja adalah agar pegawai mematuhi semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, mengetahui cara menjalankan pekerjaan dengan baik, bertindak sesuai standar yang berlaku, karyawan mampu menghasilkan produktivitas sehingga karyawan berperilaku bijak guna menciptakan situasi kerja yang kondusif dan untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan instansi dengan tujuan setiap karyawan.

### 4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2018) adalah sebagai berikut:

#### a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator kunci untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai dengan kedisiplinan kerja rendah cenderung terlambat masuk kerja.

#### b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang mengikuti aturan kerja tidak mengabaikan praktik kerja dan selalu mengikuti instruksi kerja yang diberikan oleh instansi.

#### c. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini terlihat dari luasnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

#### d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien.

#### e. Bekerja Etis

Beberapa pegawai yang bertindak dengan cara tidak sopan kepada pelanggan. Merupakan tindakan *indiscipliner*, sehingga bekerja etis ialah wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.1.4. Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara teoritis beberapa ahli telah mengajukan konsep kepuasan kerja. Salah satunya menurut Sudaryo et al. (2018) kepuasan kerja ialah perasaan menyenangkan atau tidak

menyenangkan, berdasarkan harapan dan penghargaan yang diberikan instansi. Istilah kepuasan mengacu pada keseluruhan sikap pegawai terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Priansa (2017) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan instansi tempat karyawan tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional seorang karyawan berdasarkan penilaian baik terhadap situasi kerja maupun kondisi kerja.

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2017) menjelaskan bahwa secara umum teori mengenai kepuasan kerja terbagi menjadi dua bagian.

Kedua teori tersebut adalah:

### **a. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)**

Teori ini menunjukkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan muncul dari kumpulan variabel yang berbeda. Variabel ini adalah:

(1) *Satisfies/Motivator*

Faktor ini merupakan situasi di mana kebutuhan akan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik dan menantang dengan kesempatan untuk maju dan penghargaan serta promosi.

(2) *Dissatisfies (Hygiene Factors)*

Faktor ini merupakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Faktor ini meliputi kualitas pengawasan, lingkungan kerja, gaji, keselamatan, kualitas organisasi, hubungan kerja dan kebijakan instansi.

b. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini berkaitan dengan pentingnya kesesuaian antara penghargaan atas efisiensi dan ketersediaan hasil.

Dalam teori ini fokusnya pada jumlah hasil yang dicapai dan kunci kepuasan kerja ialah hasil yang diperoleh harus konsisten dengan persepsi.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sudaryo et al. (2018) yaitu:

- a. Sifat dari pekerjaan: Kepuasan kerja dapat diraih jika pekerjaan cukup memiliki jenis, fleksibilitas, tantangan dan

bidang yang membutuhkan keterampilan dan keahlian pekerja.

b. Kompensasi: Pegawai mencari kompensasi tetap dan adil yang memenuhi harapan dan sesuai dengan pekerjaannya.

c. Kesempatan untuk maju dan berkembang: Karyawan lebih cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan peluang untuk kemajuan dan pertumbuhan pegawai.

d. Manajemen: Manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

e. Kelompok kerja: Karyawan membutuhkan kelompok kerja untuk mengkomunikasikan aspirasi, keinginan dan mengembangkan kebutuhan untuk berprestasi.

f. Kondisi kerja: Kondisi kerja hubungannya dengan rekan kerja juga atasan.

#### **4. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo et al. (2018) yaitu:

a. Kemangkiran

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemangkiran yang rendah. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan yang rendah memiliki kemangkiran yang tinggi.

#### b. Keinginan Pindah

Faktor penentu keinginan berpindah pekerjaan ialah ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini. Ada banyak alasan ketidakpuasan seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan yang tidak sesuai dengan atasan dan rekan kerja dan banyak faktor lainnya.

#### c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan, mampu melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### d. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat dan kerja sama rekan kerja merupakan sumber kepuasan bagi karyawan. Pada saat yang sama, kelompok kerja dapat menawarkan dukungan, nasihat atau saran kepada rekan kerja.

#### e. Kenyamanan Kerja Pegawai

Pada umumnya pegawai lebih puas dengan kondisi kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja atau infrastruktur fisik yang baik dapat membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan dalam bekerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Rika Sari Nurrahmawati. 2019.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang	Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja tidak memediasi antara motivasi dan disiplin kerja	Terdapat perbedaan mengenai penelitian ini yakni terkait dengan lokasi penelitian dan waktu penelitian.	Terdapat persamaan mengenai judul penelitian yakni sama-sama meneliti mengenai kompensasi, motivasi kerja

			<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.</p>
2.	<p>Ari Mulyanto, Aris Eddy Sarwono, Asih Handayani. 2019.</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Karyawan Kontrak Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Kedisiplinan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan dengan yang penulis ambil yakni mengenai variabel independen yang membahas mengenai gaya kepemimpinan. Dan juga terdapat perbedaan lokasi penelitian.</p>	<p>Persamaan mengenai penelitian yang diambil oleh penulis yakni sama-sama membahas mengenai kompensasi sebagai variabel independen.</p>

3.	Dian Ayu Rahmawati. 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di BRI Syariah Kc Semarang)	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>	Perbedaan penelitian ini dengan yang penulis teliti yakni penulis tidak meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan terdapat perbedaan di lokasi penelitian.	Persamaan mengenai penelitian yang diambil oleh penulis yakni sama-sama membahas mengenai kompensasi sebagai variabel independen.
4.	Ahmad Anies Rukhan. 2020.	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja, kepuasan kerja</li> </ol>	Perbedaan penelitian ini dengan yang	Persamaan mengenai penelitian yang

		<p>Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Perawat Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin)</p>	<p>dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.</p> <p>2. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.</p> <p>3. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.</p>	<p>penulis ambil yakni penelitian ini menggunakan variabel independen berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.</p>	<p>diambil oleh penulis yakni sama-sama membahas mengenai kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen.</p>
5.	<p>Fajar Umar Haryono. 2020.</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada SMK swasta Kota Salatiga)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan yang penulis ambil yakni penelitian ini menggunakan variabel independen berupa</p>	<p>Persamaan penelitian yang diambil oleh penulis yakni sama-sama membahas mengenai motivasi kerja</p>

			pegawai.	gaya kepemimpinan.	sebagai variabel independen.
6.	Basuni Alwi. 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di PT Rosalia Indah Transport Surabaya)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.</li> <li>3. Gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</li> </ol>	Perbedaan penelitian ini dengan yang peneliti ambil yakni peneliti tidak membahas mengenai gaya kepemimpinan serta lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti.	Persamaan penelitian ini dengan yang peneliti ambil yakni sama-sama membahas mengenai variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.
7.	Elsa Yuliantika.	Pengaruh Kompensasi Dan	Penelitian ini menunjukkan bahwa:	Perbedaan penelitian ini	Persamaan penelitian ini

	2020.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)	<p>1. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	dengan yang penulis ambil yakni tidak adanya variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan lokasi penelitian yang diambil oleh penulis.	dengan yang penulis ambil yakni sama-sama meneliti mengenai kompensasi dan motivasi kerja.
8.	Gita Nopita Sari, Sri Eka Astutiningsih. 2021.	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>1. Kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p> <p>2. Kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh</p>	Perbedaannya adalah penulis tidak meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel	Persamaan penelitian ini dengan yang peneliti ambil yakni sama-sama membahas

	Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung	3. Kompensasi dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap disiplin kerja.	independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen serta lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti.	mengenai kompensasi sebagai variabel independen.
--	---	--	---	--

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019) merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi menjadi hal yang krusial, jadi kerangka konseptual ialah pemahaman yang paling mendasar dan sebagai dasar di setiap pemikiran atau suatu bentuk prosesi dari penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian teori di atas, dapat dijelaskan sebuah kerangka konseptual guna mendeskripsikan keterkaitan antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### **2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pemberian kompensasi adalah hal yang sulit dan kompleks, karena menyangkut kriteria kelayakan, logika, rasionalitas dan tanggung jawab serta faktor emosional dari perspektif tenaga kerja. Karyawan yang puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian dari kebijakan organisasi yang harus terus mendapat perhatian serius dengan memberikan kompensasi yang memadai dan sesuai untuk menjaga setiap karyawan agar selalu puas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016) kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai sangat berdampak positif. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herispon &

Firdausi (2022), Yuananda & Indriati (2022), N. M. N. Rahayu & Riana (2017) dan Yudha (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja terutama di instansi, motivasi sangat ditekankan. M. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Ketika seseorang menginginkan sesuatu, mereka memiliki harapan untuk mengambil tindakan guna mencapai harapan tersebut. Dan ketika harapannya terpenuhi, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Rahayu & Aprianti (2020), Tarigan (2019) dan Paskanindia (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

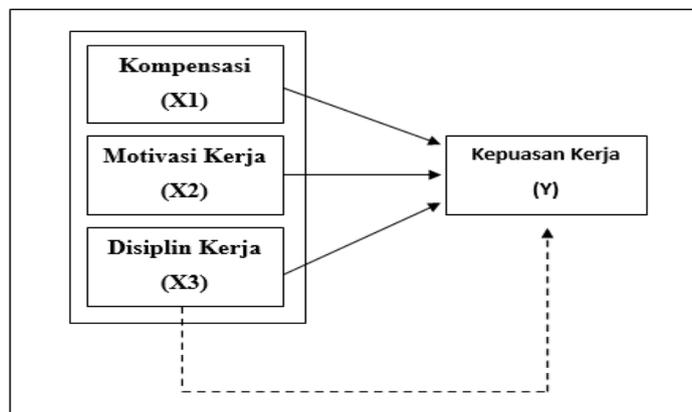
### 2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah ukuran kepuasan kerja. Menurut Rivai (2018) kepuasan kerja dapat mengukur kedisiplinan, etos kerja dan *turn over* yang rendah, sehingga kepuasan kerja karyawan relatif baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, etos kerja dan *turnover* karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan kurang. Seseorang dengan disiplin kerja yang tinggi bekerja dengan baik tanpa

pengawasan. Disiplin yang tercipta dalam diri karyawan tanpa paksaan menciptakan kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiyanto & Setyawasih (2019), Suryani (2020) dan Yahya (2021).

Berikut gambaran kerangka konseptual yang menjelaskan bahwa Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

**Gambar 3 Kerangka Konseptual**



Keterangan:

- : Parsial
- - - - : Simultan

Pada gambar 3.1 kerangka konseptual dapat dilihat bahwa ada tiga faktor independen yakni kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja,

satu variabel dependen yakni kepuasan kerja. Peneliti dapat menggunakan kerangka ini untuk membantu dalam memeriksa dan menganalisis dampak dari variabel independen dan variabel dependen saat melakukan studi.

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis ialah kesimpulan dari jawaban yang bersifat tentatif dari penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara satu variabel atau lebih. Kebenaran hasil penelitian harus dibuktikan dengan penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian, bersifat sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori. Hipotesis penelitian diantaranya:

H1: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

H4: Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebab dengan penggunaan metode kuantitatif ini informasi yang diperlukan dalam proses analisis data penelitian mudah didapat dan memerlukan waktu yang lebih singkat daripada kualitatif. Sehingga mempermudah peneliti dalam mengambil kesimpulan yang tepat dari penelitian yang dilakukan.

Adapun klasifikasi penelitian berdasarkan tujuannya, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilakukan untuk menentukan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa perbandingan dengan variabel lain. Sedangkan menurut Maksum (2012) penelitian deskriptif mengacu pada penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan fenomena atau peristiwa tertentu. Data dikumpulkan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan fenomena, kondisi atau variabel tertentu dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

Sedangkan metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada

masa lampau atau saat ini, tentang sebuah keyakinan sebuah pendapat, sebuah karakteristik sebuah perilaku atau hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis mengenai variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2016).

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan di Kawasan Industri & Pergudangan SAFE 'n' LOCK, Jl. Lkr. Timur KM. 5, Rangkah Kidul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Waktu penelitian ini ialah waktu pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan. Waktu penelitian ini dilakukan pada 17 Januari 2023 - 03 Mei 2023.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi penelitian**

Populasi diartikan sebagai gabungan suatu objek dari proses penelitian yang mempunyai *quality* dan ciri-ciri yang telah ditentukan. Populasi merupakan suatu area abstraksi dari objek yang berkualitas dan memiliki karakteristik tersendiri yang menjadi ketetapan untuk peneliti dapat mempelajari, setelah itu dijadikan sebuah keputusan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah pegawai honorer kantor BPN Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 120 orang karyawan.

### 3.3.2 Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari keseluruhan dan jenis-jenis yang ada dalam populasi. Peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan sampel berdasarkan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Maka besaran sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Maka jumlah sampel yang digunakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2} \\ &= \frac{120}{1 + 1,20} \\ &= 54,545 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh total 54,545 sampel, tetapi karena subyek bilangan pecahan maka dibulatkan menjadi 55 sampel.

### **3.4. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari beberapa jenis variabel, diantaranya:

#### **3.4.1. Variabel Bebas**

Menurut Indrawati (2018) menyatakan bahwa variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan pembahasan atau tumbuhnya variabel dependen (terikat) dalam penelitian. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ).

#### **3.4.2. Variabel Terikat**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau menjadi suatu akibat (Sugiyono, 2019). Variabel terikat penelitian ini adalah Kepuasan Kerja pada pegawai honorer kantor BPN Sidoarjo (Y).

### **3.5. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2013) definisi operasional adalah atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Adapun variabel beserta operasional dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Menurut Farida (2018) kompensasi ialah imbalan yang dibayar oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat <i>financial</i> maupun <i>non financial</i> , selama periode tertentu.	A. Upah/gaji B. Insentif ( <i>incentive</i> ) C. Tunjangan ( <i>benefit</i> ) D. Fasilitas ( <i>facility</i> )	Farida (2018)
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Maslow (2013) motivasi ialah daya penggerak internal yang membuat seseorang melakukan sesuatu atau memuaskan kebutuhannya.	A. Kebutuhan fisiologis, B. Kebutuhan rasa aman, C. Kepemilikan sosial, D. Penghargaan diri, E. Aktualisasi diri.	Maslow (2013)

3.	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Menuruti Rivai (2018) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya untuk meningkatkan kesadaran dan untuk mengikuti aturan instansi.	A. Kehadiran, B. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, C. Ketaatan Pada Standar Kerja, D. Tingkat Kewaspadaan Tinggi, E. Bekerja Etis.	Rivai (2018)
4.	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Sudaryo et al. (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan harapan dan penghargaan yang ditawarkan oleh instansi.	A. Kemangkiran, B. Keinginan Pindah, C. Kinerja Pegawai, D. Rekan Kerja, E. Kenyamanan Kerja Pegawai.	Sudaryo et al., (2018)

### 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) Uji validitas dapat menjadi tolak ukur apakah kuesioner sudah valid atau tidak. Sedangkan kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada di dalam kuesioner bisa menjadi gambaran sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner. Pada pengujian menggunakan dua sisi dengan sisi signifikansi 0,05. Berikut kriteria yang dipakai pada pengujian yaitu:

1. Nilai  $r_{hitung} \geq$  nilai  $r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.
2. Nilai  $r_{hitung} \leq$   $r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan akan hasil tes. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut memberikan hasil yang tetap. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 26.

Hasil uji Reliabilitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

1. Jika Nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan Reliabel
2. Jika Nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak Reliabel.

### **3.7. Data dan Sumber Data**

#### **3.7.1. Data Penelitian**

Data penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada peserta penelitian dan orang dalam lainnya. Kompensasi pekerja honorer, motivasi kerja, disiplin kerja dan *output* di tempat kerja semuanya saling berhubungan di sini.

#### **3.7.2. Sumber Data**

Sumber data adalah data primer dan data sekunder yang akan didapatkan dari objek yang akan diteliti yaitu data hasil kuesioner serta dokumen publikasi pegawai honorer Kantor BPN. Ada dua jenis data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan (Sugiyono, 2019). Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai

kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang nanti akan diberikan dan di isi oleh pegawai honorer kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder dijadikan sebagai pelengkap dari data-data yang dibutuhkan. Data sekunder yang dibutuhkan penelitian kali ini yaitu berupa profil instansi dan gambaran struktur organisasi BPN Sidoarjo.

### **3.8. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah cara yang dipakai untuk memperoleh data dalam melakukan penelitian. Cara yang dipakai dalam pengumpulan data yakni memakai metode kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data primer dan data dilakukan melalui wawancara kepada responden. Dalam penelitian ini cara yang dipakai untuk mengumpulkan data yaitu:

#### **3.8.1. Angket (Kuesioner)**

Angket merupakan cara pengumpulan data Dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan nantinya akan memberikan jawaban dari pertanyaan yang telah diberikan. Hasil dari angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid secara langsung dari responden yang akan dimintai data.

### **3.8.2. Observasi**

Menurut Sugiyono (2019) Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian dari lapangan dilakukan dengan mengikuti kegiatan dan mencatat berbagai topik yang berkaitan dengan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Observasi *Non-Partisipatoris* dimana peneliti tidak ikut aktif dalam bagian observasi dan peneliti hanya mengamati dari jauh mengenai kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan pada pegawai honorer kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.

## **3.9. Teknik Analisis Data**

### **3.9.1. Teknik Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik untuk mengumpulkan data dari 55 responden tentang dampak kompensasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo. Di mana pegawai honorer adalah sebagai populasi dan sampel.

Menurut Sugiyono (2019) skala ukur adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga saat menggunakan alat ukur didapatkan data kuantitatif. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* memiliki respons dengan

skala dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran**

<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

**Sumber: Sugiyono (2019)**

Keterangan:

1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS),

2 untuk jawaban tidak setuju (TS),

3 untuk jawaban ragu-ragu (R),

4 untuk jawaban setuju (S) dan

5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Berdasarkan jawaban tersebut, kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nilai total adalah penjumlahan dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari 55 responden.

2. Persentase adalah nilai total item dibagi dengan nilai total tertinggi dikalikan 100%.
3. Responden berjumlah 55 orang dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5, sedangkan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1, sehingga:

$$\text{Jumlah nilai total terbesar} = 55 \times 5 = 275$$

$$\text{Jumlah nilai total terkecil} = 55 \times 1 = 55$$

4. Menentukan nilai persentase terbesar dan terkecil:

$$\text{Nilai persentase terbesar} = \frac{275}{275} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Nilai persentase terkecil} = \frac{55}{275} \times 100\% = 20\%$$

5. Nilai jarak antara persentase terbesar dan terkecil ialah  $100\% - 20\% = 80\%$ . Jika nilai rentang dibagi dengan lima skala pengukuran, maka diperoleh nilai interval sebesar 16%.

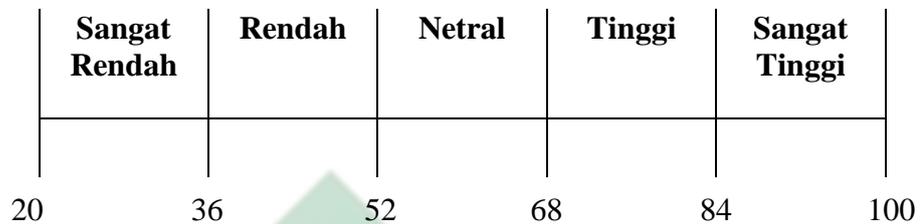
Kriteria dari interpretasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Kriteria Penilaian**

No.	Persentase	Kriteria Penilaian
1.	20% - 36%	Sangat Rendah
2.	37% - 52%	Rendah
3.	53% - 68%	Netral
4.	69% - 84%	Tinggi
5.	85% - 100%	Sangat Tinggi

6. Untuk melihat kategori setiap persentase di atas maka dibuatlah garis kontinum, seperti di bawah ini:



### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dan dipadukan dengan uji deskriptif dengan Kurva Normal *P-P Plots* (Ghozali, 2011).

##### a. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah salah satu uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengetahui distribusi data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji Normalitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

–Jika Nilai Angka Probabilitas atau Signifikan *Asym.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dinyatakan **Berdistribusi Normal**.

- Jika Nilai Angka Probabilitas atau Signifikan *Asym.Sig (2-tailed)*  $< 0.05$  maka dinyatakan **Tidak Berdistribusi Normal**.

#### b. Uji Normal *P-P Plots*

Uji Normal *P-P Plots* merupakan salah satu uji statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Hasil uji Normal *P-P Plots* dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

- Data dikatakan **Berdistribusi Normal** jika data/titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Data dikatakan **Tidak Berdistribusi Normal** jika data/titik-titik menyebar tidak di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dasar dalam pengambilan keputusan dapat dilihat bahwa:

- a. Dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas jika nilai toleransi di atas 0,05 dan VIF di bawah 10.
- b. Dikatakan model regresi bersifat Multikolonieritas jika nilai toleransi di bawah 0,05 dan VIF di atas 10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

#### 3.9.3. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_3$ ) dan satu variabel dependen ( $Y$ ). Menurut Siregar (2017) analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terlepas dari apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen bertambah atau berkurang. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo. Persamaan umum untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi 1,2,3

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

e = *Error Term*

UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

### 3.9.4. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji T ialah uji koefisien regresi yang digunakan secara individu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_0$  diterima apabila hasil dari sig T lebih kecil dari 0,05. Jika hubungan dikatakan signifikan antara

variabel independen terhadap variabel dependen berarti  $H_0$  ditolak (Sugiyono, 2016).

## 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana semua variabel  $X_{1,2,3,\dots}$  (*independen*) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (*dependen*) (Muliawan & Muhlis, 2018). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## 3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan variabel dependen dengan variabel independen  $X_{123}$  atau seberapa besar rasio variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat ( $R^2$ ) yang diperoleh dari hasil analisis persamaan regresi. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu, maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga variabel dependen (Siregar, 2017).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya Badan Pertanahan Nasional**

Pada era 1960 sejak berlakunya Undang-undang Pokok Agraria (UUPA), Badan Pertanahan Nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasaan dalam hal ini kelembagaan. Tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan. Ketika dalam naungan kementerian agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindaklanjuti dari struktur Pimpinan Pusat sampai pada tingkat Kantah, namun ketika dalam naungan Departemen Dalam Negeri melalui Dirjen Agraria sampai ke tingkat Kantah. Di samping itu secara kelembagaan BPN mengalami perubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek.

##### **4.1.2. Sejarah Singkat Berdirinya Badan Pertanahan Nasional**

###### **Kabupaten Sidoarjo**

Gedung Kantor BPN berdiri di atas sebidang tanah Hak Pakai Nomor: 1/Sidoklumpuk, atas nama Pemerintah Kabupaten Sidoarjo seluas 1.396 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 1.916 m<sup>2</sup> beralamat di Jalan Jaksa Agung R. Soeprapto No. 7 Sidoarjo yang secara geografis berjarak sekitar 200 meter dari pusat pemerintahan jalan lokasi

kantor. Wilayah Kabupaten Sidoarjo ditinjau dari letak geografis terletak diantara koordinat: 112,5-112,9 Bujur Timur dan 7,3 sampai 7,5 Lintang Selatan. Luas wilayahnya 714,243 Ha.

Batas Wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah:

Utara: Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik

Timur: Selat Madura

Selatan: Kabupaten Pasuruan

Barat: Kabupaten Mojokerto.

Kabupaten Sidoarjo meliputi 18 wilayah kecamatan dan 31 wilayah. Kecamatan terluas di Kabupaten Sidoarjo ialah Kecamatan Jabon dan Sedati dengan luas lokasi 62,25 Km<sup>2</sup> dan 61,92 km<sup>2</sup>.

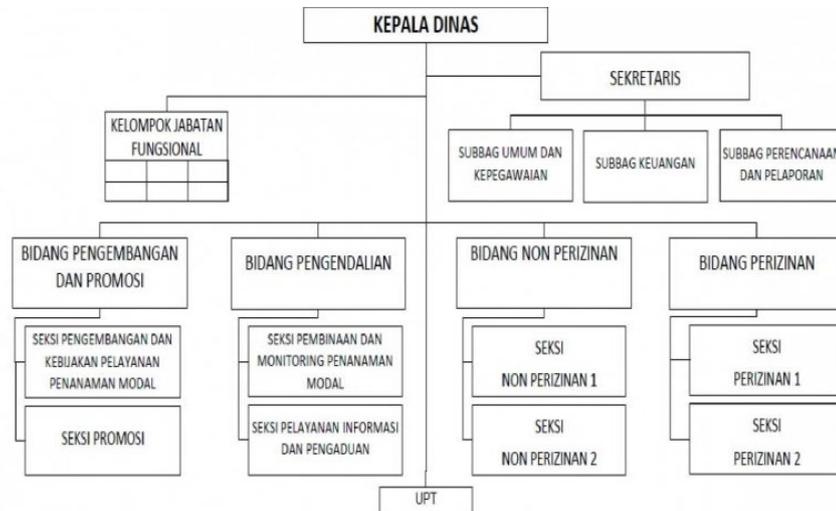
#### **4.1.3. Tugas dan Fungsi**

Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas, BPN menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran dan pemetaan;

3. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah dan pemberdayaan masyarakat;
4. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan;
5. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan;
7. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN;
8. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN;
9. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan;
10. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan;
11. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi



**Gambar 4 Struktur Organisasi BPN Sidoarjo**

Sumber: BPN Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo

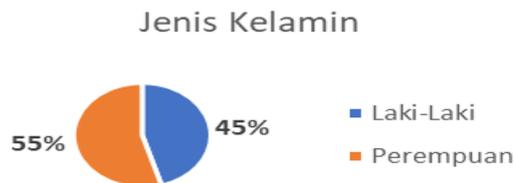
## 4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden berguna untuk memberikan gambaran terkait karakteristik responden yang digunakan untuk melengkapi penelitian meliputi Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, Masa/ Lama Bekerja, Pendapatan di BPN Kabupaten Sidoarjo dan Status Pernikahan. Responden dalam penelitian ini yakni pegawai honorer yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional yang terletak di Kabupaten Sidoarjo. Untuk sampel yang ditarik dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Berikut data yang diperoleh yang diklasifikasikan mengenai data responden dari data kuesioner yang telah disebar.

## 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:



**Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Dari gambar 5 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 25 (45%), sedangkan responden perempuan berjumlah 30 (55%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini dominan perempuan.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 6 di bawah ini:



**Gambar 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

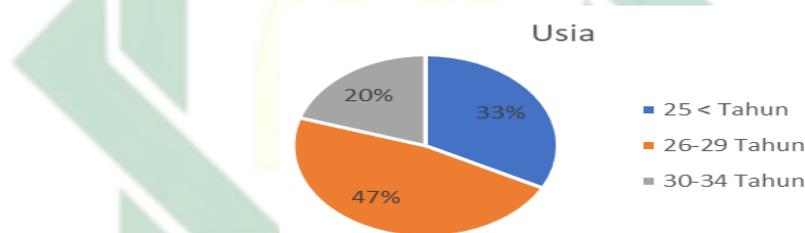
Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Gambar 6 menunjukkan bahwa responden pegawai honorer kantor BPN Sidoarjo yang dominan adalah

berpendidikan S1 sebesar 36 responden (65%). Sedangkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (15%) dan yang berpendidikan SMK sebanyak 11 responden (20%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja di BPN Sidoarjo dominan berpendidikan SI.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan rentang usia dapat dilihat pada tabel berikut:



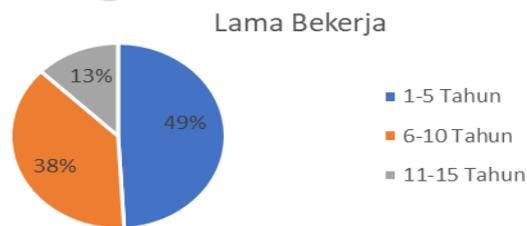
**Gambar 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Data gambar 7 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 18 responden (33%), yang berumur 26-29 tahun sebanyak 26 responden (47%) dan yang berumur antara 30-34 tahun yaitu sebanyak 11 orang (20%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai honorer yang bekerja di BPN Sidoarjo dominan berada pada rentang umur 26-29 tahun yaitu sebanyak 26 responden (47%).

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa/Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, diperoleh data masa/lama bekerja responden dan dapat dilihat pada tabel berikut:



**Gambar 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa/Lama Bekerja**

Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Gambar 8 menunjukkan bahwa yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 27 responden (49%) dan yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 21 responden (38%) serta responden yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 7 responden (13%). Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa pegawai honorer yang bekerja di BPN Sidoarjo dominan memiliki masa kerja di antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 27 responden (49%).

#### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendapatan dari 55 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:



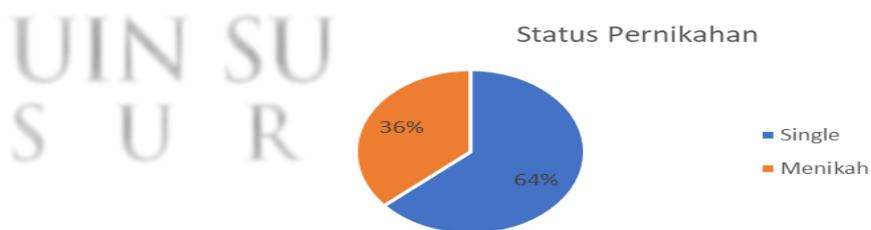
**Gambar 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Gambar 9 menunjukkan bahwa dari 55 responden penelitian yang berpenghasilan Rp. 1.000.000 - Rp. 3.000.000 sebanyak 27 responden (49%), dan berpenghasilan antara Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000 sebanyak 28 responden (51%). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pegawai yang bekerja di BPN Sidoarjo dominan berpenghasilan antara Rp. 3.000.000 - Rp. 5.000.000 sebanyak 28 responden (51%).

## 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasar status pernikahan yaitu:



**Gambar 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Sumber: Data primer diolah penulis 2023

Dari gambar di atas dapat dijelaskan jumlah responden jika dilihat dari status pernikahannya yang telah menikah yaitu sebanyak 20 responden (36%) dan pegawai yang masih single yakni sebanyak 35 responden (64%). Berdasarkan data

tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai honorer Kantor BPN dominan single yaitu sebanyak 35 responden.

#### 4.2.2. Deskripsi Statistik Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Pada variabel kompensasi terdapat 8 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pertanyaan kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

No.	Item	Frekuensi					TOTAL	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X1.1	0	4	20	24	7	55	199	275
		0%	7,27%	36,36%	43,64%	12,73%	100%	72,36%	
2	X1.2	0	3	22	21	9	55	201	275
		0%	5,45%	40,00%	38,18%	16,36%	100%	73,09%	
3	X1.3	0	6	7	38	4	55	205	275
		0%	10,91%	12,73%	69,09%	7,27%	100%	74,55%	
4	X1.4	0	6	25	16	8	55	191	275
		0%	10,91%	45,45%	29,09%	14,55%	100%	69,45%	
5	X1.5	0	0	18	32	5	55	207	275
		0%	0%	32,73%	58,18%	9,09%	100%	75,27%	
6	X1.6	3	10	24	13	5	55	172	275
		5,45%	18,18%	43,64%	23,64%	9,09%	100%	62,55%	
7	X1.7	0	9	17	23	6	55	191	275
		0%	16,36%	30,91%	41,82%	10,91%	100%	69,45%	
8	X1.9	0	0	14	32	9	55	215	275
		0%	0%	25,45%	58,18%	16,36%	100%	78,18%	
<b>Rata-rata Skor Total</b>							<b>198</b>		
<b>Rata-rata %</b>							<b>71,86%</b>		

Sumber: Data diolah penulis 2023

**a. X1.1 (Saya menerima gaji sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 12,73% sangat setuju, 43,64% setuju, 36,36% netral, 7,27% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap X1.1 *item* adalah sebesar 72,36% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 72,36% responden merasa menerima gaji yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

**b. X1.2 (Saya menerima kompensasi langsung sesuai dengan tingkat pendidikan saya)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 38,18% setuju, 40% netral, 7,27% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan X1.2 *item* yakni sebesar 73,09% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 73,09% responden menerima kompensasi langsung sesuai dengan tingkat pendidikan setiap responden.

**c. X1.3 (Saya diberikan kepercayaan oleh BPN Sidoarjo untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahlian saya)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 7,27% sangat setuju, 69,09% setuju, 12,73% netral, 10,91% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan X1.3 *item* yakni sebesar 74,55% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 74,55% responden diberikan kepercayaan oleh instansi untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.

**d. X1.4 (Saya diberikan insentif sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 14,55% sangat setuju, 29,09% setuju, 45,45% netral, 10,91% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap X1.4 *item* adalah sebesar 69,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 69,45% responden diberikan insentif sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku.

**e. X1.5 (Saya diberikan insentif karena prestasi kerja saya yang baik)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 9,09% sangat setuju, 58,18% setuju, 32,73% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap X1.5 item 75,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 75,27% responden mendapatkan insentif karena prestasinya yang baik.

**f. X1.6 (Kebutuhan saya dapat dipenuhi melalui tunjangan dari BPN Sidoarjo)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 9,09% sangat setuju, 23,64% setuju, 43,64% netral, 18,18% tidak setuju dan 5,45% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap X1.6 item adalah sebesar 62,55% yang termasuk dalam kategori netral, di mana 62,55% responden merasa dapat memenuhi kebutuhannya melalui tunjangan yang diberikan oleh BPN Sidoarjo.

**g. X1.7 (Saya diberikan tunjangan oleh BPN Sidoarjo sesuai dengan jabatan saya)**

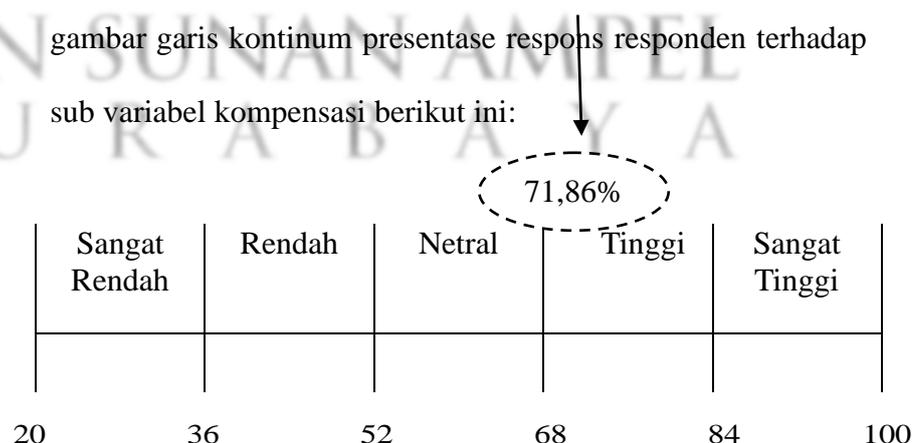
Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 10,91% sangat setuju, 41,82% setuju, 30,91% netral, 16,36% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan

persentase tanggapan terhadap X1.7 *item* adalah sebesar 69,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 69,45% responden merasa diberikan tunjangan oleh BPN Sidoarjo yang sesuai dengan jabatannya.

**h. X1.9 (Saya mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan saya)**

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 58,18% setuju, 25,45% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.9 *item* adalah sebesar 78,18% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 78,18% responden mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaannya.

Secara kontinum hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respons responden terhadap sub variabel kompensasi berikut ini:



Dari uraian pada setiap item, maka persentase rata-rata untuk sub variabel kompensasi adalah sebesar 71,86% yang berarti responden menganggap bahwa kompensasi tinggi.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja terdapat 10 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

No.	Item	Frekuensi					TOTAL	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X2.1	0	12	15	19	9	55	190	275
		0%	21,82%	27,27%	34,55%	16,36%	100%	69,09%	
2	X2.2	0	6	12	28	9	55	205	275
		0%	10,91%	21,82%	50,91%	16,36%	100%	74,55%	
3	X2.3	0	7	21	16	11	55	196	275
		0%	12,73%	38,18%	29,09%	20,00%	100%	71,27%	
4	X2.4	2	7	17	20	9	55	192	275
		3,64%	12,73%	30,91%	36,36%	16,36%	100%	69,82%	
5	X2.5	0	0	5	42	8	55	223	275
		0%	0%	9,09%	76,36%	14,55%	100%	81,09%	
6	X2.6	0	0	4	43	8	55	224	275
		0%	0%	7,27%	78,18%	14,55%	100%	81,45%	
7	X2.7	0	0	25	19	11	55	206	275
		0%	0%	45,45%	34,55%	20,00%	100%	74,91%	
8	X2.8	0	0	31	17	7	55	196	275
		0%	0%	56,36%	30,91%	12,73%	100%	71,27%	
9	X2.9	2	3	15	25	10	55	203	275
		3,64%	5,45%	27,27%	45,45%	18,18%	100%	73,82%	
10	X2.10	2	3	10	31	9	55	207	275
		3,64%	5,45%	18,18%	56,36%	16,36%	100%	75,27%	
Rata-rata Skor Total							204		
Rata-rata %							74,25%		

Sumber: Data diolah penulis 2023

### a. X2.1 (Saya mendapatkan makan siang yang diberikan oleh BPN Sidoarjo)

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 34,55% setuju, 27,27% netral, 21,82% tidak

setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.1 *item* adalah sebesar 69,09% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 69,09% responden mendapat makan siang yang diberikan oleh BPN Sidoarjo.

**b. X2.2 (Saya mendapatkan tempat minum dari BPN Sidoarjo)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 50,91% setuju, 21,82% netral, 10,91% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.2 *item* adalah sebesar 74,55% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 74,55% responden mendapat tempat minum yang diberikan oleh BPN.

**c. X2.3 (BPN Sidoarjo menyediakan perlengkapan kesehatan dengan sangat memadai)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 29,09% setuju, 38,18% netral, 12,73% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.3 *item* adalah sebesar 71,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 71,27% responden mendapatkan perlengkapan kesehatan yang memadai dari BPN Sidoarjo.

**d. X2.4 (BPN Sidoarjo memperhatikan keselamatan kerja dengan baik)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 36,36% setuju, 30,91% netral, 12,73% tidak setuju dan 3,64% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.4 *item* adalah sebesar 69,82% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 69,82% responden diperhatikan keselamatan kerjanya oleh BPN Sidoarjo.

**e. X2.5 (Saya diterima dengan baik oleh rekan kerja yang bekerja di BPN Sidoarjo)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 14,55% sangat setuju, 76,36% setuju, 9,09% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.5 *item* adalah sebesar 81,09% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, di mana 81,09% responden diterima dengan baik oleh pegawai yang bekerja di BPN.

**f. X2.6 (Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 14,55% sangat setuju, 78,18% setuju, 7,27% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.6 *item* adalah sebesar 81,45% yang termasuk

dalam kategori sangat tinggi, di mana 81,45% responden dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.

**g. X2.7 (Saya mendapatkan penghargaan dari pimpinan karena menyelesaikan tugas dengan baik)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 34,55% setuju, 45,45% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase terhadap X2.7 *item* sebesar 74,91% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 74,91% responden mendapatkan penghargaan dari pimpinan karena telah menyelesaikan tugas dengan baik.

**h. X2.8 (Saya diberikan kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 12,73% sangat setuju, 30,91% setuju, 56,36% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase terhadap X2.8 *item* sebesar 71,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 71,27% responden diberikan kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

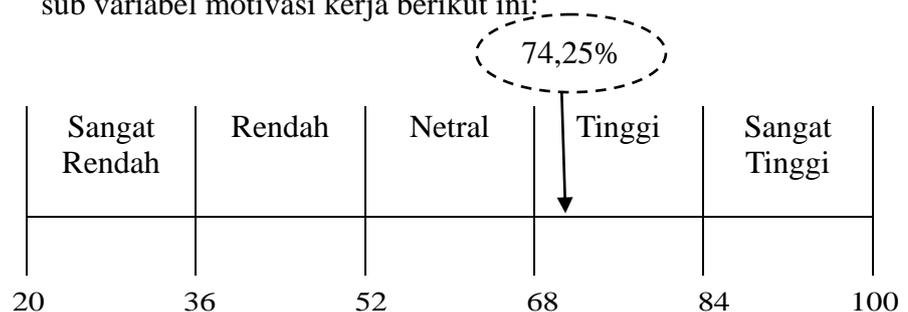
**i. X2.9 (Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 18,18% sangat setuju, 45,45% setuju, 27,27% netral, 5,45% tidak setuju dan 3,64% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.9 *item* sebesar 73,82% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 81,82% responden bisa bebas untuk menyampaikan pendapat.

**j. X2.10 (Saya diberikan kesempatan oleh BPN Sidoarjo untuk mengembangkan diri)**

Tabel 4.9 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 56,36% setuju, 18,18% netral, 5,45% tidak setuju dan 3,64% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X2.10 *item* sebesar 75,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 75,27% responden diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Secara kontinum hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respons responden terhadap sub variabel motivasi kerja berikut ini:



Dari uraian pada setiap item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel motivasi kerja adalah sebesar 74,25% yang berarti responden menganggap bahwa motivasi kerja tinggi.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja terdapat 9 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

No.	Item	Frekuensi					TOTAL	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X3.1	0	6	16	23	10	55	202	275
		0%	10,91%	29,09%	41,82%	18,18%	100%	73,45%	
2	X3.2	4	2	18	17	14	55	200	275
		7,27%	3,64%	32,73%	30,91%	25,45%	100%	72,73%	
3	X3.3	3	0	10	39	3	55	204	275
		5,45%	0%	18,18%	70,91%	5,45%	100%	74,18%	
4	X3.4	0	0	9	41	5	55	216	275
		0%	0%	16,36%	74,55%	9,09%	100%	78,55%	
5	X3.5	0	0	9	37	9	55	220	275
		0%	0%	16,36%	67,27%	16,36%	100%	80,00%	
6	X3.6	0	3	8	42	2	55	208	275
		0%	5,45%	14,55%	76,36%	3,64%	100%	75,64%	
7	X3.7	0	0	7	39	9	55	222	275
		0%	0%	12,73%	70,91%	16,36%	100%	80,73%	
8	X3.8	0	0	11	40	4	55	213	275
		0%	0%	20,00%	72,73%	7,27%	100%	77,45%	
9	X3.9	0	0	13	39	3	55	210	275
		0%	0%	23,64%	70,91%	5,45%	100%	76,36%	
<b>Rata-rata Skor Total</b>								<b>211</b>	
<b>Rata-rata %</b>								<b>76,59%</b>	

Sumber: Data diolah penulis 2023

#### a. X3.1 (Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan)

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 18,18% sangat setuju, 41,82% setuju, 29,09% netral, 10,91% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan

persentase terhadap X3.1 *item* adalah sebesar 73,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 73,45% responden datang bekerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

**b. X3.2 (Saya pulang sesuai jam kerja yang ditentukan)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 25,45% sangat setuju, 30,91% setuju, 32,73% netral, 3,64% tidak setuju dan 7,27% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.2 *item* adalah sebesar 72,73% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 72,73% responden pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

**c. X3.3 (Saya menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok saya)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 5,45% sangat setuju, 70,91% setuju, 18,18% netral, 0% tidak setuju dan 5,45% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.3 *item* adalah sebesar 74,18% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 74,18% responden menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok responden.

**d. X3.4 (Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan kerja)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 9,09% sangat setuju, 74,55% setuju, 16,36% netral, 0% tidak

setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.4 *item* adalah sebesar 78,55% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 78,55% responden menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan kerja.

**e. X3.6 (Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 3,64% sangat setuju, 76,36% setuju, 14,55% netral, 5,45% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.6 *item* adalah sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 80% responden melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

**f. X3.7 (Saya selalu berhati-hati saat menjalankan pekerjaan)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 70,91% setuju, 12,73% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.7 *item* adalah sebesar 80,73% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 80,73% responden selalu berhati-hati saat menjalankan pekerjaannya.

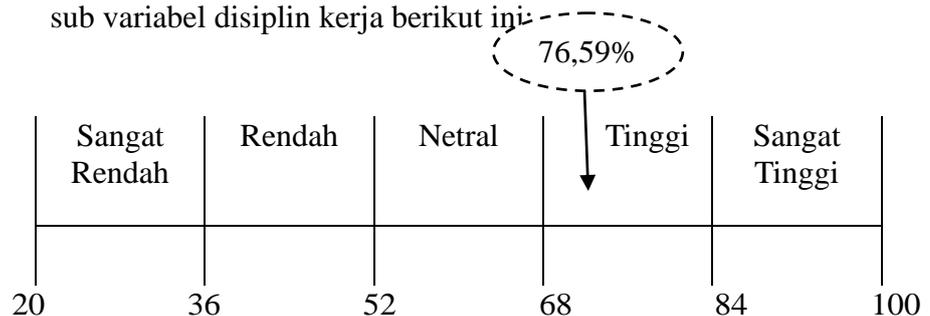
**g. X3.8 (Saya akan mengambil keputusan secara tegas yang berkaitan dengan pekerjaan)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 7,27% sangat setuju, 72,73% setuju, 20% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.8 *item* adalah sebesar 77,45% yang termasuk kategori tinggi, di mana 77,45% responden mengambil keputusan secara tegas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

**h. X3.9 (Saya mematuhi kode etik karyawan yang ada di dalam perusahaan)**

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden 5,45% sangat setuju, 70,91% setuju, 23,64% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase terhadap X3.9 *item* adalah sebesar 76,36% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 76,36% responden mematuhi kode etik yang ada dalam instansi.

Secara kontinum hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar garis kontinum presentase respons responden terhadap sub variabel disiplin kerja berikut ini:



Dari uraian pada setiap item, maka presentasi rata-rata untuk sub variabel disiplin kerja adalah sebesar 76,59% yang berarti responden menganggap bahwa disiplin kerja tinggi.

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja terdapat 8 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Item	Frekuensi					TOTAL	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	Y1	1	0	9	38	7	55	215	275
		1,82%	0%	16,36%	69,09%	12,73%	100%	78,18%	
2	Y2	0	0	5	37	13	55	228	275
		0%	0%	9,09%	67,27%	23,64%	100%	82,91%	
3	Y3	0	0	12	33	10	55	218	275
		0%	0%	21,82%	60,00%	18,18%	100%	79,27%	
4	Y4	2	0	6	33	14	55	222	275
		3,64%	0%	10,91%	60,00%	25,45%	100%	80,73%	
5	Y6	0	0	0	37	18	55	238	275
		0%	0%	0%	67,27%	32,73%	100%	86,55%	
6	Y8	0	0	7	39	9	55	222	275
		0%	0%	12,73%	70,91%	16,36%	100%	80,73%	
7	Y9	0	0	8	4000,00%	7	55	219	275
		0%	0%	14,55%	72,73%	12,73%	100%	79,64%	
8	Y10	1	0	12	35	7	55	212	275
		1,82%	0%	21,82%	63,64%	12,73%	100%	77,09%	
Rata-rata Skor Total							222		
Rata-rata %							80,64%		

Sumber: Data diolah penulis 2023

##### a. Y.1 (Saya merasa puas selama bekerja di BPN Sidoarjo)

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 12,73% sangat setuju, 69,09% setuju, 16,36% netral, 0% tidak setuju dan 1,82% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan

persentase tanggapan terhadap Y1.1 *item* sebesar 78,18% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 78,18% responden merasa puas selama bekerja di BPN Sidoarjo.

**b. Y.2 (Saya selalu hadir saat bekerja di BPN Sidoarjo)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 23,64% sangat setuju, 52,73% setuju, 25,45% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.2 *item* sebesar 82,91% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 82,91% responden selalu hadir saat bekerja di BPN Sidoarjo.

**c. Y.3 (Saya berkomitmen kepada organisasi yang membuat saya nyaman untuk bekerja di BPN)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 18,18% sangat setuju, 60% setuju, 21,82% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.3 *item* sebesar 79,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 79,27% responden berkomitmen kepada BPN Sidoarjo.

**d. Y.4 (Saya memiliki tanggung jawab yang besar sehingga tidak ada keinginan untuk pindah)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 25,45% sangat setuju, 60% setuju, 10,91% netral, 0% tidak setuju

dan 3,64% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.4 *item* sebesar 80,73% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 80,73% responden memiliki tanggung jawab besar sehingga tidak ada keinginan untuk pindah bekerja.

**e. Y.6 (Saya menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 32,73% sangat setuju, 67,27% setuju, 0% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.6 *item* sebesar 86,55% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 86,55% responden menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

**f. Y.8 (Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 16,36% sangat setuju, 70,91% setuju, 12,73% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.8 *item* sebesar 80,73% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 80,73% responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

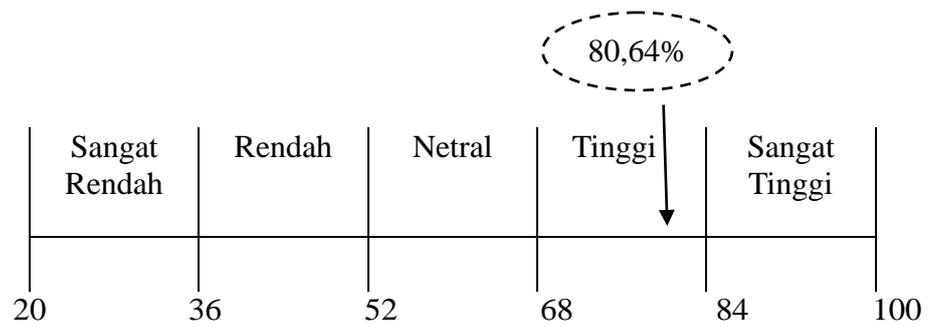
**g. Y.9 (Saya mendapatkan kondisi ruang kerja yang nyaman agar giat dalam bekerja)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 12,73% sangat setuju, 72,73% setuju, 14,55% netral, 0% tidak setuju dan 1,82% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.9 *item* sebesar 79,64% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 79,64% responden mendapat kondisi ruang kerja yang nyaman guna mendukung kegiatan dalam bekerja.

**h. Y.10 (Saya diberikan lingkungan kerja yang baik oleh BPN Sidoarjo)**

Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden 12,73% sangat setuju, 63,64% setuju, 21,82% netral, 0% tidak setuju dan 1,82% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan persentase tanggapan terhadap Y1.10 *item* sebesar 77,09% yang termasuk dalam kategori tinggi, di mana 77,09% diberikan lingkungan kerja yang baik oleh BPN Sidoarjo.

Secara kontinum hasil pengolahan data dapat dilihat pada gambar garis kontinum persentase respon responden terhadap sub variabel kepuasan kerja berikut ini:



Dari uraian pada setiap item, maka persentase rata-rata untuk sub variabel kepuasan kerja adalah sebesar 80,64% yang berarti responden menganggap bahwa kepuasan kerja tinggi.

### 4.3. Analisis Model

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian atau digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya alat kuesioner atau angket. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,2241 dengan  $df$  (*Degree of Freedom*) Rumus  $N-2$  ( $55-2$ ) = 53 dengan signifikansi = 0,05 maka item/ pertanyaan dinyatakan valid.

Berikut tabel di bawah ini yang memperlihatkan hasil uji validitas mengenai tiap-tiap instrumen pernyataan:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,446	0,2241	Valid
	X1.2	0,677	0,2241	Valid
	X1.3	0,605	0,2241	Valid
	X1.4	0,633	0,2241	Valid

	X1.5	0,500	0,2241	Valid
	X1.6	0,806	0,2241	Valid
	X1.7	0,709	0,2241	Valid
	X1.9	0,392	0,2241	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>	X2.1	0,775	0,2241	Valid
	X2.2	0,491	0,2241	Valid
	X2.3	0,782	0,2241	Valid
	X2.4	0,580	0,2241	Valid
	X2.5	0,314	0,2241	Valid
	X2.6	0,386	0,2241	Valid
	X2.7	0,647	0,2241	Valid
	X2.8	0,425	0,2241	Valid
	X2.9	0,720	0,2241	Valid
	X2.10	0,525	0,2241	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	X3.1	0,686	0,2241	Valid
	X3.2	0,748	0,2241	Valid
	X3.3	0,533	0,2241	Valid
	X3.4	0,490	0,2241	Valid
	X3.5	0,524	0,2241	Valid
	X3.6	0,715	0,2241	Valid
	X3.7	0,700	0,2241	Valid
	X3.8	0,577	0,2241	Valid
	X3.9	0,653	0,2241	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	Y1	0,544	0,2241	Valid
	Y2	0,489	0,2241	Valid
	Y3	0,315	0,2241	Valid
	Y4	0,634	0,2241	Valid
	Y6	0,310	0,2241	Valid

	Y7	0,265	0,2241	Valid
	Y8	0,412	0,2241	Valid
	Y9	0,406	0,2241	Valid
	Y10	0,517	0,2241	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel hasil Uji Validitas dari keseluruhan variabel maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang memiliki masing-masing variabel memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,2241.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh responden.

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistic</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompensasi	.749	9
Motivasi Kerja	.748	11
Disiplin Kerja	.748	10
Kepuasan Kerja	.695	9

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dari data hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa seluruh variabel baik kompensasi memiliki nilai 0,749, motivasi kerja memiliki nilai 0,748, disiplin kerja memiliki nilai 0,748 dan kepuasan kerja 0,695. Sedangkan dengan metode *Cronbach's Alpha* suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien yang di dapat > 0,60. Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis telah reliabel.

### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### a. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Untuk menguji model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Standar data terdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 26.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39271366
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,080
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

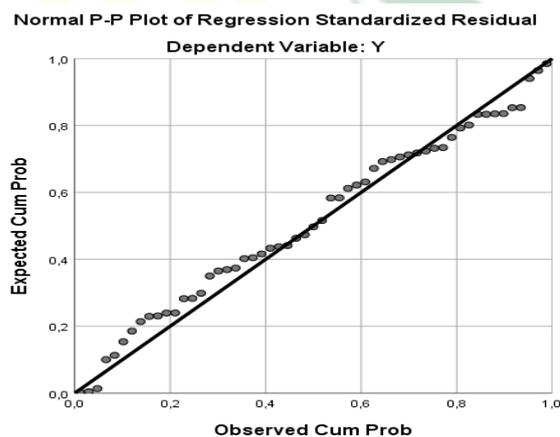
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan cara *One Simple Kolmogorof-Smirnov* ini sebesar  $0,200 > 0,05$  maka residual menyebar secara normal.

### b. Uji Normal P- P Plots

Uji Normal P-P Plots ialah uji statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Berikut hasil uji normalitas data dengan kurva Normal P-P Plots.



**Gambar 11 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dapat diketahui gambar di atas titik-titik merupakan data menyebar di dekat dan mengikuti garis diagonal yang artinya data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Guna menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26,661	4,369		6,102	,000		
	X1	,104	,089	,168	1,171	,025	,912	1,097
	X2	,046	,070	,095	,654	,016	,887	1,127
	X3	,027	,083	,046	,329	,043	,970	1,031

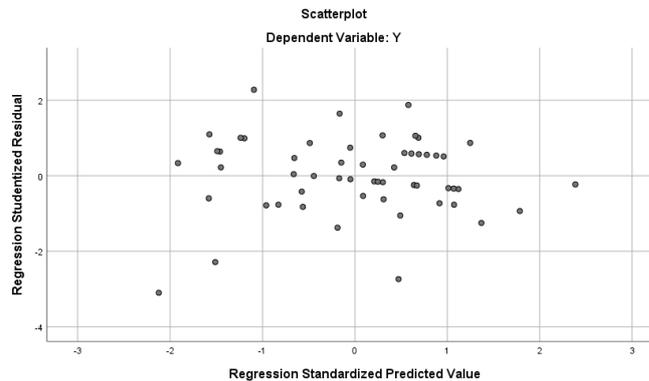
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis 2023

Hasil pengolahan SPSS dalam kolom *colinearity statistics* diketahui bahwa variabel penelitian tidak ada masalah multikolonieritas karena nilai semua variabel VIF < 10 dan nilai *tolerance* semua variabel > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut baik karena tidak terjadi korelasi.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat tidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residunya. Apabila membentuk pola tertentu atau teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 12 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dengan memperhatikan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas dapat dikatakan bahwa model regresi baik, sebab tidak terdapat pola atau bentuk yang jelas pada gambar tersebut sehingga dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel *independent* dan variabel dependen.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,095	3,555		5,090	,000
	KOMPENSASI	,182	,109	,109	1,750	,046
	MOTIVASI KERJA	,179	,087	,133	1,911	,037
	DISIPLIN KERJA	,105	,093	,007	1,652	,039

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dari hasil tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda yang didapatkan sebagai berikut:  $Y = 18,095 + 0,182 X_1 + 0,179 X_2 + 0,105 X_3$ . Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas mengartikan bahwa:

1. Apabila *constant* 18,095 artinya bahwa jika tidak ada kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kepuasan kerja nilainya yaitu 18,095.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,182 dengan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi akan membuat kenaikan nilai dari kepuasan kerja sebesar 0,182 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,179 dengan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja akan membuat kenaikan nilai dari kepuasan kerja sebesar 0,179 satuan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,105 dengan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada disiplin kerja akan membuat kenaikan nilai dari kepuasan kerja sebesar 0,105 satuan.

UIN SUNAN AMPEL  
S U B A B A Y A

#### 4.3.5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T

Uji ini memiliki tujuan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen secara parsial/individual berpengaruh terhadap variabel-variabel dependen. Hasil uji T dengan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.11 Hasil Uji T**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,095	3,555		5,090	,000
	KOMPENSASI	,182	,109	,109	1,750	,046
	MOTIVASI KERJA	,179	,087	,133	1,911	,037
	DISIPLIN KERJA	,105	,093	,007	1,652	,039

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah penulis 2023

Mengacu pada tabel di atas, menjelaskan hasil dari uji pengaruh tiap masing-masing variabel atau pengujian model satu pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Nilai Sig sebesar  $0,046 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Nilai Sig sebesar  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Apabila melihat nilai Signifikansi pada variabel X3 (Disiplin Kerja) dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai Sig sebesar  $0,039 < 0,05$ .

## 2. Uji F

Uji ini memiliki tujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel

terikat (kepuasan kerja). Hasil uji F dengan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,034	3	7,678	3,684	,035 <sup>b</sup>
	Residual	572,565	51	11,227		
	Total	595,599	54			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa hasil uji secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang artinya  $3,684 > 3,15$  dan nilai sig sebesar  $0,035 < 0,05$  sehingga bisa ditarik kesimpulan kompensasi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

### 3. Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,734	,717	3,35330

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah penulis 2023

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa pada penelitian ini memperoleh Adjusted R square sebesar 0,717. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 71,7%. Sedangkan variabel lain di luar penelitian ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 28,3%.

#### **4.4. Pembahasan**

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan pembahasan yang mencakup kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memberikan keterangan yang jelas. Hasil dari pengujian analisis yang akan dijabarkan sebagai berikut:

##### **4.4.1. Analisis Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja**

Hasil dari pengolahan tabel tabulasi jawaban responden yang dianalisis secara deskriptif dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbilang tinggi. Hal tersebut didukung dengan adanya tabulasi jawaban responden terhadap pertanyaan yang tertera pada kuesioner, di mana responden memiliki nilai jawaban dengan rata-rata tinggi dalam setiap indikator kepuasan kerja di antaranya kemangkiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai honorer kantor BPN tergolong tinggi.

##### **4.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t sebesar  $0,046 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kompensasi dapat mendorong kepuasan kerja seorang karyawan. Faktor yang menyebabkan

kepuasan kerja menjadi tinggi atau rendah tidak lain adalah kompensasi. Kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar perusahaan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian N. M. N. Rahayu & Riana (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari Yuananda & Indriati (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan temuan di lapangan yang dilihat dari pengisian kuesioner oleh para pegawai yang dilakukan dengan perhitungan deskriptif variabel kompensasi, yang memiliki persentase skor tertinggi yakni fasilitas kerja di mana karyawan mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaannya selama di BPN Sidoarjo. Hal tersebut menjadikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan, karena tidak semua instansi atau organisasi pemerintahan memberikan fasilitas kerja yang dapat menunjang seluruh pekerjaan karyawannya.

Hasil pada penelitian kali ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Batjo & Shaleh (2018) yang menyatakan bahwa adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai baik yang berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung maka akan muncul kepuasan kerja pada pegawai. Oleh karena itu kompensasi merupakan variabel yang

penting untuk diperhatikan instansi dalam memprediksi kepuasan kerja. Setiap instansi menghendaki agar instansinya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi agar tujuan instansi tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material atau non material. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, instansi dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan instansi, yang diantaranya adalah pemberian kompensasi baik langsung atau tidak langsung.

#### **4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai Uji T sebesar  $0,041 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 yang mengasumsikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Sidoarjo diterima. Hasil tersebut dapat diartikan jika motivasi yang diberikan oleh BPN Sidoarjo akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor BPN Sidoarjo. Hasil ini didukung oleh penelitian Meri Astuti & Ariani Mayasari (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Juniari et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh M. S. Hasibuan (2015) bahwa motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan, sehingga mampu bekerja dengan tim, bekerja efektif dan berintegrasi dengan baik guna mendapatkan kepuasan yang diharapkan. Sesuai dengan temuan di lapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan yang dilakukan dengan perhitungan deskriptif variabel motivasi kerja, yang memiliki persentase skor tertinggi yakni karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan. Menurut Maslow (2013) pada hakikatnya manusia ialah makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan memerlukan bantuan orang lain. Hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, karena kebutuhan sosial setiap karyawan dapat terpenuhi. Karena rekan kerja yang baik mampu membuat suasana kerja atau kondisi kerja menjadi nyaman.

Maka dari itu, instansi harus mampu mempertahankan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berupa kebutuhan sosial yang terdiri dari kebutuhan dari rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Karena semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

#### 4.4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,011 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto & Setyawasih (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Rizqiah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sesuai dengan temuan di lapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan yang dilakukan dengan perhitungan deskriptif variabel disiplin kerja, yang memiliki persentase skor tertinggi yakni tingkat kewaspadaan kerja yang tinggi. Di mana para karyawan selalu berhati-hati saat menjalankan pekerjaannya. Menurut M. Hasibuan (2017) karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi cenderung penuh perhitungan dan ketelitian saat bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan Rivai (2018) bahwa kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri

seseorang. Melalui kedisiplinan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatlah efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini yang menyebabkan pihak perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan agar tingkat disiplin kerja karyawan tinggi. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja instansi harus menetapkan berbagai aturan/norma agar disiplin kerja meningkat dan para karyawan dapat mematuhi serta melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

#### **4.4.5. Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R Square adalah 0,717 atau 71,7%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kemampuan variasi variabel

independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebesar 71,7% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan lain-lain. Kemudian pada hasil uji F, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,684 > 3,15$  atau nilai sig  $0,035 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer kantor BPN Sidoarjo.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan tanggapan, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang diterimanya dan itu mempengaruhi kinerja karyawan (Mujiantun, Jufrizen & Ritonga, 2019).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Lubritami (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Arfiani (2022) menyatakan bahwa Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo masih terbilang tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.
5. Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai honorer Kantor BPN Kabupaten Sidoarjo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Honorer Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo, dapat diberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo

- a. Hendaknya instansi harus mempertahankan dan meningkatkan faktor yang mempengaruhi kompensasi yakni fasilitas kerja. Di mana hal tersebut mampu membuat pegawai merasa puas karena mendapatkan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaannya. Fasilitas dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kendaraan untuk mobilitas kerja, perangkat digital atau komputer, sampai pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Motivasi yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan dan dipertahankan agar para karyawan merasa diperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Instansi harus dapat melakukan inovasi baru dalam strategi motivasi seperti memberikan penghargaan kepada karyawan dan selalu memperhatikan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja secara berkala dan berkesinambungan.

- c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja salah satunya yang perlu diperhatikan ialah memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat melalui sanksi-sanksi yang tegas agar para karyawan dapat disiplin dalam bekerja.
- d. Instansi harus melakukan upaya-upaya yang lebih kepada karyawan, agar karyawan selalu merasa nyaman sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain atau menambah variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, juga memilih variabel moderasi yang dianggap dapat memoderasi hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, serta menambah jumlah sampel yang digunakan baik dengan periode yang berbeda ataupun dengan melakukan penelitian di sector yang berbeda.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengukuran berbeda yang dikembangkan oleh peneliti lain atau menggabungkan beberapa metode penelitian sehingga dapat menambah keragaman hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–28. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Aldi N, P., & Kurniawan, A. (2018). Meningkatkan Higher Order Thinking Skill Dan Sikap Terbuka Melalui Media Pembelajaran Android. *Journal Of Komodo Science Education*, 1(01), 3. <https://paulus.ac.id/index /article/view/>
- Arfiani, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang)* [Universitas Muhammadiyah Purwokerto]. <https://repository.ump.ac.id/14405/1/COVER Lia Arfiani.pdf>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*, XVI(1), 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3106>
- Atikah, D. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi* (Vol. 2, Issue 2) [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <https://core.ac.uk/ 225896.pdf>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Farida, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Indrawati. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi* (Rachmi (ed.); 1st ed.). Refika Aditama.
- Juniari, E. N. K., Riana, I. G., & Subudi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( Pns ) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( UNUD ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( UNUD. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(4), 823–840. <https://media.neliti.com/media/publications/44774-ID.pdf>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/instansi-pemerintah-diharapkan-selesaikan-penanganan-pegawai-non-asn-di-tahun-2023-sesuai-karakteristik-tenaga-honorer-tetap-bisa-diatur-dengan-pola-outsourcing>
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/10.34/widyacipta.v2i>
- Lubritami, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi*

- Terhadap Kepuasan Kerja UMKM Makanan. Mcn Kota Makassar”* (Vol. 4, Issue 1) [Universitas Bosowa Makassar]. [https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/4373/2023 RADHIAH LUBRITAMI 445.pdf](https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/4373/2023%20RADHIAH%20LUBRITAMI%20445.pdf)
- Maksum, A. (2012). *Metodologi Penelitian dalam Olahraga* (Kedua). Unesa University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP.
- Muliawan, & Muhlis. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Indomaret Kota Bukit Purwakarta. *Economicus*, 12(1), 72–79. <https://doi.org/10.47860/economicus.v12i1.148>
- Nadeak, N. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. UKI Press.
- Paskanindia, Y. W. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan CV Cita Nasional. *Psikologi*, 20. [https://repository.uksw.edu/123456789/17983/2/T1\\_802014206\\_Full text.pdf](https://repository.uksw.edu/123456789/17983/2/T1_802014206_Full%20text.pdf)
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. CV Pustaka Setia.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189. [file:///F:/ 661-Article Text-3676-1-10-20201214.pdf](file:///F:/661-Article%20Text-3676-1-10-20201214.pdf)
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833. [https://ojs.unud.ac.id/index. php](https://ojs.unud.ac.id/index.php)
- Rivai, P. D. H. V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PT. Raja

Grafindo Persada.

Rizqiah, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project*. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11843/1/ARTIKEL\\_AHYA.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11843/1/ARTIKEL_AHYA.pdf)

Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>

Sella, A. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 71–79. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1871>

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS* (1st ed.). Penerbit Kencana.

Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st ed.). Penerbit Andi.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (CV). ALFABETA.

Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS*, 3(2), 208. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3939>

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.

Suwaidi, R. A., & Ardyanfitri, H. (2018). Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Upn Veteran Jawa Timur. *Jurnal Economic Resource*, 1(1), 46–59. <https://doi.org/10/jer.v1i1.53>

Tarigan, S. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), <https://www.politeknikmbp.ac.id/phoca/dosen/JurnalSKLVol2No12018/.pdf>

Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111–125. <https://doi.org/10.21831/jimt.v1i6.296>

Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (E. Winata (ed.); 1st ed.). Penerbit P4I. [https://www.google.co.id/books/edition/MANAGEMENT\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/MANAGEMENT_SUMBER_DAYA_MANUSIA_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)

Yahya, M. A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan cv.uniqpack surabaya. *Jurnal Penelitian*. [http://repository.untag-sby.ac.id/11557/9/Jurnal Penelitian.pdf](http://repository.untag-sby.ac.id/11557/9/Jurnal%20Penelitian.pdf)

Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>

Yudha, K. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang [UIN Raden Fatah Palembang]. In *Journal of Controlled Release* (Vol. 11, Issue 2). [http://eprints.radenfatah.ac.id/3306/1/KRESNA YUDHA %28103%29.pdf](http://eprints.radenfatah.ac.id/3306/1/KRESNA%20YUDHA%20%28103%29.pdf)