

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PRAJURIT
MELALUI SEMANGAT KERJA
DI SATUAN OPERASI MAKOARMATIM
(THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPENSATION TO SOLDIER
JOB SATISFACTION THROUGH WORK MORALE IN EASTERN FLEET
COMMAND HEADQUARTER OPERATIONAL UNIT)**

Rudi Endratmoko¹, Indra Prasetyo², C. Sri Hartati³

¹Prodi Magister Terapan Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando TNI AL,
rudimoko48@gmail.com

² Universitas Wijaya Putra, indraprasetyo@uwp.ac.id

³ Universitas Wijaya Putra, c.srihartati@gmail.com

Info Artikel

Diterima Agustus 1, 2021

Direvisi Agustus 20, 2021

Dipublikasi September 20,
2021

Kata Kunci:

Motivasi, Kompensasi,

Semangat Kerja,

Kepuasan Kerja

Abstrak

Unsur Satuan Operasi Koarmatim merupakan komando utama operasi TNI yang bertugas untuk mendukung operasi militer maupun latihan militer. Satuan operasi Koarmatim diawaki oleh prajurit-prajurit TNI AL dengan berbagai keahlian. Setiap prajurit mempunyai motivasi yang berbeda dan berusaha mencapai semangat kerja dengan berbagai upaya. Penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja prajurit. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti melaksanakan survei kepada prajurit Koarmatim untuk mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap semangat kerja dan pengaruh



kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis data yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi baik secara langsung maupun melalui semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja prajurit secara signifikan.

Keywords:

Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Morale

Abstract

Operational unit of Eastern Fleet Headquarter is main operational command under Indonesian Armed Forces which responsible for conducting military operation as well as military exercise. This unit is consist of many soldiers with different expertise background. Every soldier has each different motivaton and try to achieve work morale by doing any effort. This research tries to analyzes the influence of motivation and compensation to job satisfaction and soldier work morale. This research uses explorative methode with quantitative approach. Researcher conducted survey to the Eastern Fleet Headquarter soldier to gain data regarding the influence of motivation to job satisfaction, the influence of compensation to job satisfaction, the influence of work morale to job satisfaction, the influence of motivation to work morale and the influence of compensation to work morale. Based on the analysis result and hypothesis test result, the results indicate that motivation and compensation directly or through work morale significantly influences soldier performance.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Prawirosentono, 2009). Sedangkan pendapat lain kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang, lebih lanjut kepuasan kerja adalah tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan ssesuatu yang berarti (Luthan, 2009). Dari kedua referensi tersebut, kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai pengalaman kerja seseorang yang menyenangkan dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan seorang pegawai untuk



dengan antusias menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito, 2010), Menurut pendapat lain, semangat kerja adalah perasaan yang memungkinkan seseorang berkerja untuk menghasilkan lebih banyak dan lebih baik (Halsey, 2009).

Untuk membahas mengenai motivasi kerja, akan penulis kemukakan pengertian motif, motivasi dan otivasi kerja. Menurut Sperling motif didenisikan sebagai (Sperling, 2009), “Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjusment. The adjustment is said to satisfy the motive”. (motif adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Motivasi didefinisikan oleh Stanford yang dikutip oleh Handoko bahwa “Motivation as energizing condition of the organism that serves to direct that organism the goal of a certain class”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu) (Handoko, 2011). Motivasi kerja menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh Hasibuan adalah, “Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviours relevant in work settings”. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja) (Hasibuan, 2010).

Untuk membahas mengenai definisi kompensasi, peneliti akan menggunakan berbagai pandangan dari para ahli. Kompensasi menurut Thomas H. Stone yang dikutip oleh Handayaningrat adalah, “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*”. (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Handayaningrat, 2011). Pendapat lain mengenai definisi kompensasi
Volume 22 No 2 (2021)



disampaikan oleh Moekijat yaitu, “*As the end equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. (Kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai-pegawai karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Moekijat, 2011).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penulis melaksanakan penelitian ini, antara lain penelitian Susilowati dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemantusan Kota Purwakarta (Susilowati, 2012); penelitian Dodik Utomo dengan judul Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja serta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur (Utomo, 2013); penelitian Handayani dengan judul Analisis terhadap Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Kualitas Pelayanan di Bank Pemerintah Daerah Jawa Timur Kantor Cabang Pembantu Dr. Soetomo Surabaya (Handayani, 2013); dan penelitian Dewi Yuniarti dengan judul (Yuniarti, 2014).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, TNI AL memiliki tugas salah satunya sebagai kekuatan pertahanan untuk melaksanakan tugas TNI matra laut. Markas Komando Armada RI Kawasan Timur merupakan komando utama operasi TNI AL yang bermarkas di kota Surabaya. Unsur Satuan Operasi Koarmatim merupakan komando utama operasi TNI yang bertugas untuk mendukung operasi militer maupun latihan militer. Satuan operasi Koarmatim diawaki oleh prajurit-prajurit TNI AL dengan berbagai keahlian. Setiap prajurit mempunyai motivasi yang berbeda dan berusaha mencapai semangat kerja dengan berbagai upaya. Kinerja prajurit satuan operasi Makoarmatim penting untuk diteliti guna mengidentifikasi permasalahan kinerja satuan agar bisa ditingkatkan.

Beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada satuan operasi Makoarmatim antara lain: kurangnya semangat kerja yang terlihat dari ketepatan waktu
Volume 22 No 2 (2021)



prajurit dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya motivasi prajurit yang teridentifikasi dari komitmen dalam melaksanakan tugas pokok, kompensasi langsung kepada prajurit tidak berjalan dengan baik dan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh prajurit sebagai dampak sedikitnya perhatian atas prestasi kerja prajurit. Berdasarkan permasalahan di atas peneliti merumuskan beberapa permasalahan yaitu : bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja dan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis sebagai sumbangsih pemikiran tentang topik pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja prajurit. Sedangkan dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi unsur satuan operasi Makoarmatim untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja prajurit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang didefinisikan sebagai penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa (Singarimbun & Effendi, 2009). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Operasi Makoarmatim yang *Volume 22 No 2 (2021)*

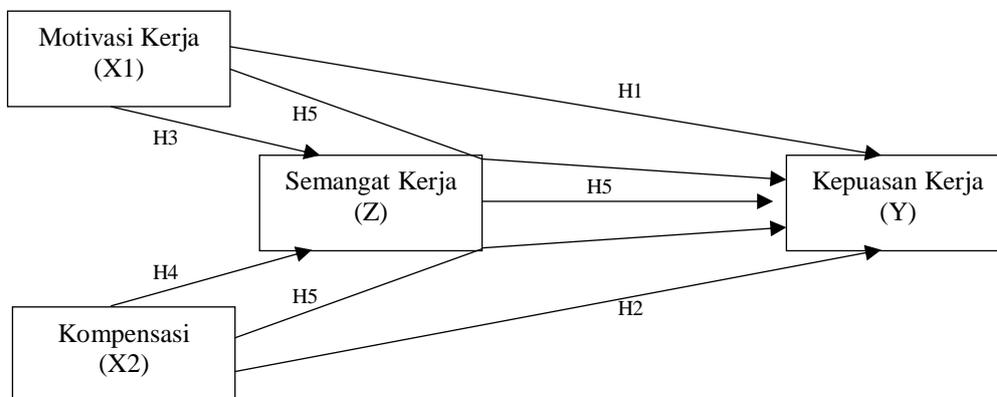


bermarkas di Kota Surabaya, dikarenakan ketersediaan data dan dukungan informan yang jelas sesuai dengan permasalahan.

Menurut Riduwan dan Kuncoro, populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian (Riduwan & Kuncoro, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Prajurit Satuan Operasi Makoarmatim yang berjumlah 942 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi (Riduwan & Kuncoro, 2011). Pengambilan sampel dalam penelitian mengikuti pendapat Sugiyono, yaitu pada studi multivariate sampel harus beberapa kali lebih besar dari jumlah variabel dalam studi (Sugiyono, 2009), misalnya 10 dikali jumlah variabel. Dengan pendapat tersebut jumlah sampel yang diambil adalah $25 \times 4 = 100$ prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu mencari data berupa catatan, traskrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya (Arikunto, 2011) dan teknik kuisioner yaitu pengumpulan data dengan memberi pertanyaan kepada responden.

Berdasarkan konsep dan tujuan penelitian, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan penyebaran angket di Satuan Operasi Makoarmatim pada tanggal 20 September 2016 sampai dengan 25 September 2016. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	100	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	100	100%
Jenjang Pendidikan		
SMA	46	46%
S1	50	50%
S2	4	4%
Jumlah	100	100%
Usia		
< 30	10	10%
31 – 35	15	15%
36 – 40	20	20%
41 – 45	25	25%
> 46	30	30%
Jumlah	100	100%
Masa Kerja		
< 5	10	10%
6 – 10	50	50%
> 11	40	40%
Jumlah	100	100%
Kepangkatan		
Perwira	17	17%
Bintara	62	62%
Tamtama	21	21%
Jumlah	100	100%



Menurut standarisasi pengkategorian kondisi variabel penelitian oleh Nasir, rentang pengukuran nilai dikelompokkan menjadi : tidak baik ($1 < x < 1,8$), kurang baik ($1,8 < x < 2,6$), cukup baik ($2,6 < x < 3,4$), baik ($3,4 < x < 4,2$) dan sangat baik ($4,2 < x < 5$).

Hasil kuisisioner berkaitan dengan skor indikator variabel kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Deskripsi Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Σ	Rata-Rata
		SB	B	CB	TB	STB		
1	Kepuasan terhadap selesainya pekerjaan	5	27	31	34	3	100	2,97
2	Kepuasan terhadap rekan kerja	3	35	33	28	1	100	3,11
3	Kepuasan terhadap gaji	5	33	36	26	-	100	3,17
4	Kepuasan terhadap promosi jabatan	11	37	22	29	1	100	3,28
5	Kepuasan terhadap pengawas	2	42	35	17	4	100	3,21
	Jumlah	26	174	157	134	9	500	15,74
	Presentase	5,2	34,8	31,4	26,8	1,8	100%	-
	Rata-Rata							3,14

Nilai rata-rata indikator kepuasan kerja Prajurit Satuan Operasi Makoarmatim adalah 3,14. Nilai tersebut terletak pada kategori nilai cukup baik ($2,6 < x < 3,4$). Berdasarkan hasil tersebut kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil kuisisioner berkaitan dengan skor indikator variabel semangat kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Deskripsi Semangat Kerja (Z)

No	Indikator Semangat Kerja	Alternatif Jawaban					Σ	Rata-Rata
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Presensi	7	30	37	26	-	100	3,18
2	Ketepatan waktu datang dan pulang	2	29	42	27	-	100	3,06
3	Kehadiran pada acara instansi	10	30	36	24	-	100	3,26
4	Disiplin tepat waktu	9	31	36	24	-	100	3,25

5	Kemampuan menggunakan perlengkapan	8	30	39	19	4	100	3,19
6	Hasil kerja memuaskan	5	35	42	16	2	100	3,25
7	Kepatuhan pada aturan instansi	7	31	35	27	-	100	3,18
8	Tanggung jawab	6	18	42	32	2	100	2,94
9	Kerja sama	10	29	36	22	3	100	3,21
10	Kemauan membantu	8	46	31	15	-	100	3,47
11	Kesanggupan melaksanakan perintah	12	36	31	16	5	100	3,34
12	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan benar	12	38	41	5	4	100	3,49
13	Rasa memiliki pekerjaan	12	55	32	1	-	100	3,78
	Jumlah	108	359	480	254	20	1300	42,6
	Presentase	8,3	33,69	36,92	19,54	1,54	100%	-
	Rata-Rata							3,28

Nilai rata-rata indikator semangat kerja Prajurit Satuan Operasi Makoarmatim adalah 3,28. Nilai tersebut terletak pada kategori nilai cukup baik ($2,6 < x < 3,4$). Berdasarkan hasil tersebut kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil kuisisioner berkaitan dengan skor indikator variabel motivasi kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Deskripsi Motivasi Kerja (X1)

No	Indikator Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban					Σ	Rata-Rata
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Ketertarikan pada pekerjaan	4	41	42	13	-	100	3,36
2	Keinginan berkembang	16	22	39	23	-	100	3,31
3	Senang pada pekerjaan	10	33	28	29	-	100	3,24
4	Menikmati pekerjaan	7	32	33	28	-	100	3,18
5	Persaingan	8	27	34	29	2	100	3,10
6	Evaluasi	5	34	35	24	2	100	3,16
7	Status	8	41	28	19	4	100	3,30
8	Uang dan Penghargaan	15	38	30	14	3	100	3,48
9	Menghindari hukuman	9	51	21	13	6	100	3,44
	Jumlah	82	319	290	129	17	900	29,57
	Presentase	9,11	35,44	32,22	21,33	1,89	100%	-
	Rata-Rata							3,28



Nilai rata-rata indikator variabel motivasi kerja Prajurit Satuan Operasi Makoarmatim adalah 3,28. Nilai tersebut terletak pada kategori nilai cukup baik ($2,6 < x < 3,4$). Berdasarkan hasil tersebut kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil kuisioner berkaitan dengan skor indikator variabel kompensasi prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Deskripsi Kompensai (X2)

No	Indikator Kompensasi	Alternatif Jawaban					Σ	Rata-Rata
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Gaji	22	36	42	-	-	100	3,80
2	Insentif	10	45	41	4	-	100	3,61
3	Asuransi Kesehatan dan Jiwa	13	32	44	11	-	100	3,47
4	Liburan	13	22	47	18	-	100	3,30
5	Pensiun	9	28	40	23	-	100	3,23
6	Kepuasan	14	25	43	18	-	100	3,35
7	Lingkungan psikologis	11	42	36	11	-	100	3,53
	Jumlah	92	230	293	85	-	700	24,29
	Presentase	13,14	32,86	41,86	12,14	-	100%	-
	Rata-Rata							3,47

Nilai rata-rata indikator variabel motivasi kerja Prajurit Satuan Operasi Makoarmatim adalah 3,47. Nilai tersebut terletak pada kategori nilai baik ($3,4 < x < 4,2$). Berdasarkan hasil tersebut kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim termasuk dalam kategori baik.

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan korelasi *product moment* skor butir dengan skor skalanya. Koefisien relasi (r) dapat dianggap valid apabila nilai r hitung lebih dari 0,30 (Azwar, 2008). Hasil uji validitas keempat variabel yaitu kepuasan kerja (Y) terkecil 0,79, semangat kerja (Z) terkecil 0,505, motivasi kerja (X1) terkecil 0,477 dan kompensasi (X2) terkecil 0,483. Hasil uji validitas bernilai lebih dari 0,30 sehingga instrumen penelitian yang digunakan memuaskan dan valid.

Reliabilitas merupakan salah satu karakter instrumen penelitian yang baik. Salah satu uji reliabilitas yang ilmiah adalah metode *alpha cronbach*. Jika koefisien *alpha cronbach* sama dengan atau lebih besar dari 0,7 maka instrumen penelitian dianggap *reliable* (Hadi, 2004). Hasil uji reliabilitas keempat variabel yaitu kepuasan kerja (Y) 0,758, semangat kerja (Z) 0,834, motivasi kerja (X1) 0,791 dan kompensasi (X2) 0,788. Hasil uji reliabilitas bernilai lebih dari 0,70 sehingga instrumen penelitian yang digunakan dianggap *reliable* (andal).

Data kuisioner yang telah dikumpulkan dan diuji validitas serta reliabilitasnya selanjutnya dianalisis dengan pengujian hipotesis. Hasil analisis persamaan regresi pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan persamaan regresi $\rho_y \varepsilon_1 = 1 - R^2_{yzx/x_2x_3} : 1 - 0,776 = 0,224$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dalam konsep penelitian ini. Dari persamaan di atas maka persamaan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yx}Z + \rho_y e$$
$$Y = 0,507X_1 + 0,274X_2 + 0,359Z + 0,224\varepsilon_1$$

Dasar pengujian hipotesis terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha : Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), semangat kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- Ho : Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), semangat kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).



Ha : Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), semangat kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Ho : Variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), semangat kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Pengambilan keputusan uji hipotesis dilaksanakan dengan uji nilai signifikansi dengan kriteria jika nilai signifikansi dari t lebih besar atau sama dengan 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi dari t lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berikut adalah tabel 6 yaitu rekapitulasi hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Stand. Coeff. Beta	t hitung	Sig t	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,507	4,907	0,000	Ha diterima
2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,274	2,778	0,009	Ha diterima
3	Pengaruh Semangat kerja terhadap Kepuasan kerja	0,359	3,114	0,001	Ha diterima
4	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja	0,337	3,369	0,000	Ha diterima
5	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja	0,225	2,245	0,011	Ha diterima

Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja didapatkan dengan menggabungkan nilai pengaruh sebagai berikut : $0,507 + (0,337 \times 0,359) = 0,628$, sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja adalah 0,628 atau 62,8%. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja didapatkan dengan menggabungkan nilai pengaruh sebagai berikut : $0,274 + (0,225 \times 0,359) = 0,355$, sehingga pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui semangat kerja adalah 0,355 atau 35,5%.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilaksanakan maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan tentang rumusan masalah pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim. Berdasarkan deskripsi variabel penelitian maka kondisi motivasi kerja, kompensasi, semangat kerja dan kepuasan kerja prajurit di Satuan Operasi Makoarmatim masuk pada kategori baik. Analisis dan uji hipotesis mengkonfirmasi beberapa kesimpulan awal peneliti yaitu: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Satuan Operasi Makoarmatim, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Satuan Operasi Makoarmatim, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim, motivasi kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim dan kompensasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja di Satuan Operasi Makoarmatim. Pimpinan Satuan Operasi Makoarmatim hendaknya mempertahankan kebijakan kompensasi agar semangat kerja prajurit semakin meningkat. Pimpinan Satuan Operasi Makoarmatim perlu melaksanakan pengawasan periodik terhadap rencana kegiatan dan pelaksanaan kegiatan secara periodik agar motivasi kerja meningkat.



UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dari Satuan Operasi Makoarmatim yang telah memberikan akses kepada 100 responden yang dengan antusias memberikan tanggapan atas kuisioner yang telah peneliti berikan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada penulis 2 dan penulis 3 yang merupakan Dosen Pembimbing Tesis dari penulis 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DJ, Y. R., Muhtarom, A., Azizah, L. N., & Putri, Y. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN VIRTUAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELINDO DAYA SEJAHTERA SURABAYA. *Prosiding SNasPPM*, 6(1), 671-679.
- DJ, Y. R. (2019). PENGARUH HARGA KAMAR DAN FASILITAS HOTEL TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI SHANGRILA HOTEL SURABAYA. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 4(1), 889-896.
- Hadi, S. (2004). *Metode Research*. Yogyakarta: Andi.
- Halsey, R. F. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedelapan ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, (2013). *Analisis terhadap Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Kualitas Pelayanan di Bank Pemerintah Daerah Jawa Timur Kantor Cabang Pembantu Dr. Soetomo Surabaya*.
- Handyaningrat, S., (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, H. T., (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 penyunt. Yogyakarta: BPFE.



- Hasibuan, H. M. S., (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kinman, G. & Kinman, R., (2011). *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. *Journal of Workplace Learning*, 13(4), pp. 132-143.
- Luthan, F., (2009). *Perilaku Organisasi*. edisi pertama penyunt. Jakarta: Andi Y.
- Moekijat, (2011). *Kamus Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S., (2010). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi penyunt. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S., (2009). *Manajemen Operasi*. Edisi Ketiga penyunt. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riduwan & Kuncoro, A. E., (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rusmawati, Y. (2016). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Hutang, Dan Umur Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Food & Beverages Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* , 1 (2), 111-126.
- Simamora, H., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun & Effendi, 2009. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Kedua penyunt. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sperling, A., 2009. *Personal Administration and Human Resources Management*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Pemantusan Kota Purwakarta*.
- Utomo, D., 2013. *Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja serta Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*.



Yuniarti, D., 2014. *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Motivasi Pegawai, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Semarang.*