

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL I MEDAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :



AHMAD FUAD
NPM :1620030036

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 137 Medan Telp. (061) 88811104 Medan 20226

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : AHMAD FUAD
Nomer Pokok Mahasiswa : 1620030036
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia ujian tesis

Medan 09 Oktober 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SYAIFUL BAHRI. M.AP

Dr. HASRUDY TANJUNG SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 137 Medan Telp. (061) 88811104 Medan 20226

PENGESAHAN TESIS

TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

AHMAD FUAD

1620030036

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen (M.M).

Pada Hari Rabu, Tanggal 18 Oktober 2018

PANITIA PENGUJI

1. Dr. SYAIFUL BAHRI M.AP

Ketua

2. Dr. HASRUDY TANJUNG S.E, M.Si

Sekretaris

3. Dr. SJAHRIL EFFENDI P. M.Si. MA. M.Psi, M.H

Anggota

4. FAHRIZAL ZULKARNAIN, ST, M.SC, Ph.D

Anggota

5. DR. HAZMANAN KHAIR PSB. MBA

Anggota

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Fuad
Umur : 23 Tahun
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 26 April 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Bromo, Gg Silaturrahim No. 13 A Medan.
No Hp : 0821-6734-7705



PENDIDIKAN FORMAL

1. Alumni TK Bustanul Athfal tahun 1999-2000
2. Alumni SD Muhammadiyah 08 Medan tahun 2000-2006
3. Alumni SMP Muhammadiyah 01 Medan tahun 2006-2009
4. Alumni SMA Negeri 6 Medan tahun 2009-2012
5. Alumni UMSU Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen tahun 2012-2016

PENDIDIKAN INFORMAL

1. Pelatihan Pemasarakatan Pemahaman Koperasi Melalui Gerakan Kewirausahaan tahun 2015
2. Penyuluhan/ Penerangan Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba tahun 2015

PENGALAMAN KERJA

1. (2018 – Sekarang) PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bagian Pensiunan / Dana dan Jasa.

PENGALAMAN ORGANISASI

1. 2012-2013 = Anggota HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) Manajemen
2. 2012-2013 = Anggota IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah)
3. 2013-2014 = Sekretaris Bidang Hikmah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

Kerendahan Hati

Oleh: Taufik Ismail

Kalau engkau tak mampu menjadi beringin

Yang tegak di puncak bukit

Jadilah belukar, tetapi belukar yang baik,

Yang tumbuh di tepi danau

Kalau kamu tak sanggup menjadi belukar,

Jadilah saja rumput, tetapi rumput yang

Memperkuat tanggul pinggiran jalan

Kalau engkau tak mampu menjadi jalan raya

Jadilah saja jalan kecil,

Tetapi jalan setapak yang

Membawa orang ke mata air

Tidaklah semua menjadi kapten

Tentu harus ada awak kapalnya....

Bukan besar kecilnya tugas yang menjadikan tinggi

Rendahnya nilai dirimu

Jadilah saja dirimu....

Sebaik-baiknya dari dirimu sendiri

PERNTARAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara seluruhnya merupakan hasil saya sendiri

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian tesis ini bukan karya saya sendiri, atau plagiat dalam bagian bagian tertentu, saya bersedia menerima sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku

Medan, Oktober 2018

Ahmad Fuad
1620030036

ABSTRAK

AHMAD FUAD (1620030036) Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Tesis. 2018.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, dan Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan tetap yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebanyak 49 orang. Mengingat sedikitnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, dimana penelitian ini disebut dengan penelitian sensus. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang Karyawan tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan .

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, Analisis jalur, uji t, dan uji F dan koefisien determinan.

Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja,. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan..

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

AHMAD FUAD (1620030036) *Effect of Compensation, Motivation on Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan with job satisfaction as an intervening variable, Thesis. 2018.*

This study aims to determine the effect of compensation on job satisfaction at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, the influence of Motivation on job satisfaction at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, to determine the effect of Compensation on Employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, knowing the effect of motivation on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, knowing the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, To determine the effect of Compensation on Employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan, and To determine the effect of Motivation on Employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan

The population in this study all permanent employees found at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan as many as 49 people. Given the small number of population above, the researchers used the entire population to be sampled, where this study was called census research. Thus the sample in this study were 49 permanent employees at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office I Medan.

Data collection techniques in this study are questionnaires (Questioners). While the data analysis technique used is the classic assumption test, path analysis, t test, and F test and determinant coefficient.

Based on the results of research tests conducted showed that compensation variables have a positive and significant effect on employee performance, motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. Compensation variables influence positively and significantly on job satisfaction. Motivation variables have a positive and insignificant effect on job satisfaction. Job satisfaction is not able to mediate between motivation and employee performance. Job satisfaction is able to mediate between compensation for employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirrabil'alamin, sudah sepantasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, nikmat dan karunia-Nya yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan, yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat dijabar diatas kertas ini. Shalawat berangkaikan salam penulis sanjung sajikan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”***. Tesis ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-2 (S2) serta untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan Tesis ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan ini.

Dalam penyelesaian Tesis penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis. Ucapan terima kasih yang istimewa untuk kedua orangtua penulis, ayahanda **Alm. H. Asnan** dan ibunda **Dra. Hj. Jamilah. Ar.** yang tiada henti memberikan cinta dan kasih sayang dan yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada adik saya, **Andalia Asmi dan Hartati Ningsih.** *I love you all ...*

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar - besar nya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak. Dr. Syaiful Bahri,MAP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus selaku Pembimbing I tesis, yang telah banyak membantu penulis memberikan bimbingan dan arahan demi terselesaikannya penulis tesis
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si. MA. M.Psi, M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Sekaligus Penguji I, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E. M.Si., selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini
6. Bapak. Fahrizal Zulkarnain, ST, M.SC, Ph.D, Selaku Penguji II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair Psb. MBA, selaku penguji III yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Rizki Shofia Nadila. S.Pd yang selalu menjadi penyemangat dan penyejuk hati dalam berbagai hal, termasuk dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan Rekan Seperjuangan Magister Manajemen Pascasarjana Umsu 2016 yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, dan memberikan kenangan yang tak terlupakan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dan mengakhiri perkuliahan dengan tepat waktu

Sebagai penulis saya berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca dan peneliti khususnya. Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

*Billahii Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Medan, Oktober 2018

Penulis

AHMAD FUAD
1620030036

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| DAFTAR ISI | i |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kajian Teoritis | 10 |
| 1. Kinerja | 10 |
| a. Pengertian Kinerja | 10 |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| c. Manfaat Kinerja | 19 |
| d. indikator Kinejra | 20 |
| 2. Kompensasi | 23 |
| a. Pengertian Kompensasi | 23 |
| b. Jenis – jenis kompensasi | 24 |
| c. Tujuan Kompensasi | 25 |
| d. Indikator Kompensasi | 27 |
| 3. Motivasi | 29 |
| a. Pengertian Motivasi | 29 |
| b. Faktor yang mempengaruhi motivasi | 29 |
| c. Hal-hal yang diperhtikan dalam pemberian motivasi | 32 |
| d. Indikator Motivasi | 34 |
| 4. Kepuasan Kerja..... | 36 |

| | | |
|---|---|----|
| a. | Pengertian Kepuasan Kerja..... | 36 |
| b. | Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja | 37 |
| c. | Teori- teori Kepuasan kerja. | 43 |
| d. | Indikator kepuasan kerja..... | 46 |
| B. | Kerangka Konseptual | 48 |
| C. | Hipotesis | 53 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | |
| A. | Pendekatan Penelitian..... | 55 |
| B. | Definisi Operasional Variabel..... | 55 |
| C. | Tempat dan Waktu Penelitian | 57 |
| D. | Populasi dan Sampel | 58 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 59 |
| F. | Teknik Analisis Data | 62 |
| G. | Uji Hipotesis..... | 64 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Hasil Penelitian | 67 |
| 1. | Deskripsi Hasil Penelitian | 67 |
| 2. | Identitas Responden | 67 |
| 3. | Analisa Variabel Penelitian | 69 |
| 4. | Uji kualitas data | 79 |
| 5. | Asumsi Klasik | 83 |
| 6. | Analisis Jalur | 86 |
| 7. | Uji Hipotesis | 92 |
| B. | Pembahasan..... | 97 |
| 1. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja | 97 |
| 2. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. | 97 |
| 3. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 97 |
| 4. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. | 98 |
| 5. | Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 99 |
| 6. | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. | 99 |

| | |
|---|-----|
| 7. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening..... | 100 |
|---|-----|

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 102 |
| B. Saran | 104 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 Defenisi Operasional | 56 |
| Tabel III.2 Tabel Jadwal Penelitian | 57 |
| Tabel III.3 Jumlah Populasi | 58 |
| Tabel III.4 Skala Likert | 60 |
| Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert. | 67 |
| Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin. | 68 |
| Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Usia. | 68 |
| Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan | 69 |
| Tabel IV.5 Skor Variabel Kinerja Pegawai | 70 |
| Tabel IV.6 Skor Variabel Kompensasi | 72 |
| Tabel IV.7 Skor Variabel Motivasi Kerja | 74 |
| Tabel IV.8 Skor Variabel Kepuasan Kerja | 77 |
| Tabel IV.9 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan | 80 |
| Tabel IV.10 Uji Validitas Instrumen Kompensasi | 80 |
| Tabel IV.11 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja | 81 |
| Tabel IV.12 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja | 81 |
| Tabel IV.13 Reliabilitas Kinerja Karyawan. | 82 |
| Tabel IV.14 Reliabilitas Kompensasi. | 82 |
| Tabel IV.15 Reliabilitas Motivasi Kerja. | 82 |
| Tabel IV.16 Reliabilitas Kepuasan Kerja..... | 82 |
| Tabel IV.17 Multikolinearitas. | 85 |
| Tabel IV.18 Coefficients | 87 |
| Tabel IV.19 Coefficients | 90 |
| Tabel IV.20 Uji t..... | 92 |
| Tabel IV.21 Uji t..... | 93 |
| Tabel IV.22 Uji F..... | 95 |
| Tabel IV.23 Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 96 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian | 53 |
| Gambar III.1 Analisis jalur..... | 64 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t) | 65 |
| Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F) | 65 |
| Gambar IV.1 Normalitas | 84 |
| Gambar IV.2 Heterokedastisitas..... | 86 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi.

Sumber daya manusia pasti ada disetiap perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan yang dikelola oleh instansi pemerintahan (Dinas Pemerintahan) dalam upaya mewujudkan tujuan salah satunya dengan memiliki Karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya tujuan perusahaan sulit atau

bahkan tidak tercapai apabila Karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik. Pengaruh kinerja Karyawan sangat besar dalam menentukan peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja seseorang Karyawan terhadap perusahaan adalah hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin Karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan Karyawan,

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu mendorong keberhasilan sebuah organisasi. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja.

Menurut (Handoko, 2001 hal, 252). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan

perusahaan, melalui kegiatan disebut bekerja telah dinyatakan pula oleh (Nawawi, 2005 hal, 315). Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang akan dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain kompensasi motivasi kerja juga salah satu faktor penunjang agar kinerja karyawan semakin membaik.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan Kadarisman (2013, hal. 278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kemudian dipertegas pula oleh Daft (2011, hal. 373) “motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Natsir dan Wulandari, 2014). Hal ini berarti motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan diberikan kompensasi yang baik dan

motivasi yang baik dari perusahaan, tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan membaik

Salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Menurut Waridin dan Masrukin, (2006, hal. 47) Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap beberapa faktor dalam pekerjaannya. Antara lain adalah : Situasi kerja, pengaruh sosial dalam bekerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju, dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012 hal, 7). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005, hal. 202) mengatakan bahwa kepuasan kerja (Job Statisfaction) pegawai harus diciptakan sebaik baiknya supaya moral kerja, dedikasi kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara, Berdirinya pegadaian di Indonesia dimulai pada saat pemerintah Penjajahan Belanda yang mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai yang didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Perusahaan ini bergerak di bidang credit dan gadai.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja ini ditandai bahwa kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan tidak baik dengan dilihatnya karyawan banyak yang bekerja tidak sesuai dengan target, dan bekerja dengan tidak tepat waktu, sehingga kinerja perusahaan menurun.

Kemudian permasalahan tentang kompensasi yang tidak sesuai diberikan kepada karyawan juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja yang

dihasilkan karyawan. Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. masih adanya karyawan yang bekerja dengan baik namun belum diberikan kompensasi yang baik pula berupa materi maupun penghargaan dari pimpinan. Oleh karena itu karyawan akan bermalas malasan dalam melaksanakan tugasnya. Karena dia berfikir bahwa pegawai yang rajin dan pegawai yang kurang rajin itu sama saja.

Demikian juga motivasi kerja hal ini ditandai dengan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, baik motivasi dari pimpinan ataupun motivasi dari atasan. Ini terlihat jelas dengan masih adanya karyawan yang bekerja dibawah standart yang telah ditentukan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat waktu tidak dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai SOP yang ada sehingga pada akhirnya berakibat hasil kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan kurang maksimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramzan *et al.*, (2014), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Damayanti *et al* (2013), hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kemudian penelitian yang dilakukan (Utomo, 2010: 381) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

hasil penelitian Astuti dan Sudharma (2013) menunjukan bahwa kepuasan karyawan yang sudah terpenuhi atau sesuai dengan harapan akan mempengaruhi terjadinya kinerja yang baik dan mencapai hasil yang maksimal, penelitian ini

menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Intervening).

Natsir dan Wulandari (2014: 166) dalam hasil penelitiannya menyatakan ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*).

Berdasarkan identifikasi dari permasalahan diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai mengetahui adanya pengaruh langsung kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan, dan mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi). Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan kurang memuaskan
2. Motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan masih kurang optimal.
3. Masih adanya karyawan yang belum merasa diberikan penghargaan dari atasan serta kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan karyawan
4. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat waktu tidak dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai SOP yang ada sehingga pada akhirnya berakibat hasil kinerja
5. Kepuasan kerja karyawan masih belum merata.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah ini hanya pada topik kajian tentang kinerja, khususnya karyawan tetap yang ada di PT. Pegadaian Kanwil I Medan. Kemudian penelitian ini hanya dibatasi pada masalah Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Apakah ada Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
3. Apakah ada Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

4. Apakah ada Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
5. Apakah ada Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
6. Apakah ada Pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
7. Apakah ada Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
4. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
5. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

6. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
7. Untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat di ambil bagi penulis dari penulisan ilmiah ini adalah penulis dapat mengetahui hasil opini publik terhadap Kinerja yang dihasilkan karyawan

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam khususnya tentang Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

c. Manfaat yang akan datang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rekomendasi oleh peneliti yang akan datang dalam mengevaluasi Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

[BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut kamus besar bahas indonesia (KBBI): kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bernadin Russel dalam Sutrisno (2009, hal. 78), kinerja merupakan “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Suntoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sutrisno (2011, hal, 192) “ Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan”

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu: proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu. Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Begitu pula menurut Dr. Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Dari teori faktor-faktor diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin mmiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah di

tetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kuantitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk

memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak ataupun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula

sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu membutuhkan gaya

otoriter atau pun demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi

kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya

kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Kemudian Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2017, hal. 67) yang merumuskan bahwa :

1. *Human performance* = *Ability + motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

dari rumusan diatas dapat dijelaskan Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2017, hal 67-68) yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya. (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor kinerja adalah kemampuan, motivasi, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

c. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 10-12) adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat kinerja bagi organisasi
- b) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- c) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari masing masing manfaat diatas adalah :

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja,

meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan penembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya

- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) antara lain :

- 1) Kualitas kerja : Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja : *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.
- 4) Sikap : Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu juga dikemukakan oleh Robbins (2006 :260) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Dari indikator-indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari penjelasan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian dan yang terakhir adalah efektivitas kerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Seorang Karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang Karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui kompensasi.

Menurut Hasibuan (2011: hal, 118) menyatakan bahwa Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Simamora (2004, Hal. 441) mengatakan bahwa kompensasi meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi menurut Handoko (2003, Hal. 110) Menyatakan bahwa kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi

mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dessler (2006, Hal. 94) juga menyatakan bahwa kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipkerjakannya pegawai itu.

Dari keseluruhan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan sebuah hubungan yang sangat penting dengan karyawan baik tidak hanya sekedar financial saja maupun non financial, baik diberikan secara langsung maupun diberikan secara tidak langsung. Agar terjadinya peningkatan kinerja karyawan

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dalam bentuk wujud financial maupun non financial

Desler (2007 hal 46) menyatakan bahwa kompensasi itu berbentuk financial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, kompensasi nonfinancial itu berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

a. Kompensasi yang berbentuk financial

b. Kompensasi yang berbentuk non financial

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kompensasi financial menurut desler (2007 hal 46) kompensasi financial secara langsung yaitu : Gaji, upah, komisi komisi dan bonus. Kemudian kompensasi secara tidak langsung adalah seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan pesnsiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan dll.

2. Mondy (2008 hal.5) kompensasi nonfinancial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau keadaan fisik tempat seseorang bekerja.

Kompensasi nonfinancial terbagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk di promosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi di lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah Hasibuan (2009 hal. 121)

Berikut penjelasan dari teori diatas

1. Ikatan kerjasama

Dengan Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan perusahaan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yg disepakati

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabtannya

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan prpgram kompensasi atas prnsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program skompensasi yang baik maka serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti baltas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan

d. Indikator Kompensasi

kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007 ha. 16) adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. asuransi

adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Sedangkan menurut Simamora (2004 hal. 445) diantaranya :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”

Rivai dalam Kadarisman (2012, hal. 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempunyai individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Saydam dalam Kadarisman, (2012, hal. 276) berasumsi bahwa dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya

Menurut Daft (2011, hal. 373) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilkumanusia pada pencapaian tujuan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai

- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Penjelasannya sebagai berikut :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku - liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang - orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan

sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

c. Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 144-146) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1) Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

- (1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- (2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- (3) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- (4) Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan
- (5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktivitas

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebaagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6) Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita - cita yang tinggi

Tingkat cita - cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik - baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap apa yang di inginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat di capai kepuasan dalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Triatna (2015, hal. 110) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah: sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian juga Rivai dan Sagala (2009, hal. 856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko (2014 hal, 193) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor itu sendiri dalam perannya membeikan kepuasan kerja karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut menurut Blum dalam Sutrisno (2009, hal 77) :

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman, kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Kemudian Kreitner dan Kinich dalam Triatna (2015, hal. 110) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Dari pemaparan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sudut pandang lain mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja.

1. Kerja secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Gajaran yang pantas. Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
4. Rekan kerja yang mendukung. Mempunyai rekan yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan, orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009,hal.78) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dari peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan keputusan kerja dengan jumlah uang yang di peroleh.
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan bagi karyawan dianggap sebagai figur ayah dan sebagai atasannya, pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu.
7. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan kerja atau tidak puas.

9. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun persentasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam sutrisno (2009,hal.179) :

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan finansial dan sosial
4. Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan.

Adapun penjelesan adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaanya yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila adda kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan prestasinya.

3. Jaminan finansial dan sosial finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari berbagai pendapat diatas Sutrisno (2009,hal.80) dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor finansial

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dan kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, uadara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta jaminan kesejahteraan karyawan, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.

c. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011,hal.120) antara lain :

1. Teori Keseimbangan (*Equal Theory*)
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Theory*)
5. Teori Pengharapan (*Ecpentacy Theory*)
6. Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (*Equal Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Aaadapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparsion, dan equity. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Outcmome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan atatus simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan comparsion person adalah seseorang karyawan dalam norganisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-

outcome dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan atau comparison person)

4. Teori Perbedaan (*Disrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipopori Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan apa yang di dapat dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya maka menyebabkan karyawan tidak puas.

5. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini pertama kali di pelopori oleh A. H. Maslow. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory* " Elton Mayo yang menyatakan bahwa kebutuhan kepuasan kerja seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dn psikologis berupa kebutuhan material dan non material. Dalam teori ini Masslow menyatakan adanya suatu hierarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas padda suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut terpenuhii. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian sterusnya menurut urutannya.

6. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetap sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh karyawan di anggap sebagai kelompok acuan.

7. Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Viktor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Teori dua faktor Herzberg (*Herzebrg's two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Hezberg. Penelitian Hezberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami merreka baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisa dengan analisis isi (*Content analysist*) untuk menenntukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuassan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Hezberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenace factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*) faktor pemeliharaan tersebut disebut pula *dissadfirers ,hygine factor, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerrja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satiesfie, motivtors, job contect, intrinsic factorsr* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*) kesempatan berkembang dan bertanggung jawab.

d. Indikator Kepuasan kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. kedisiplinan
5. Prestasi kerja.

Adapun indikator yang bisa digunakan menurut Rivai dan Sagala (2013, hal 860) yaitu:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan Manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuangan finansial
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Adapun penjelasan dari indikator diatas antara lain:

1) Isi Pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang

penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan Manajemen

Yang mampu memberikan situasi kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk Maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan Keuangan Finansial

Gaji adalah suatu yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas akan lebih besar.

6) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan pada karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan menurut Robbins (2008.hal101) mendefenisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organesasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organesasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu sseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organesasi yang merekrut individu tersebut.

Tiga dimensi komitmen organisasi tersebut adalah:

- 1) Komitmen efektif (*affective comitmen*) perasaan emosional untuk organesasi dan keyakinan dalam nilai-nilianya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance comitmen*) nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organesasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative comitmen*) kewajiban untuk bertahan dalam organesasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan puas atau tidaknya karyawan akan diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam penilaian kepuasan kerja oleh perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria yang digunakan dalam mengukur seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Langsung Antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instani. Keragaman

pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sangatlah bervariasi antara satu instansi dengan instansi yang lain (Handoko, 2009:165).

Berdasarkan penelitian terdahulu Riansari Titi, dkk (2012) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang) menyatakan Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Menurut Sari Elviera (2009) Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja hasil dari penelitian ini menyatakan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Langsung Antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2009:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Poniasih L.N.G dan A.A Sagung Kartika (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan variabel motivasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Ratnaningsih (2018) dengan judul Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja “Studi pada Bank BJB SePriangan timur” menyatakan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier

berganda menunjukkan bahwa promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Langsung antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu mendorong keberhasilan sebuah organisasi. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramzan *et al.*, (2014), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Damayanti *et al* (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Kreitner dalam Wibowo (2014, hal. 330) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasibuan dalam Sutrisno (2014, hal.110) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan Maslan Banni (2012) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Rivai dan Sagala (2009,hal.856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Dewi, C.N.C dkk (2014) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja 58 karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara.

6. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Nurdiana dan Triyono (2011) mengatakan program kompensasi yang jelas secara psikologis akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima dari organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2009) mengatakan dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju, dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012).

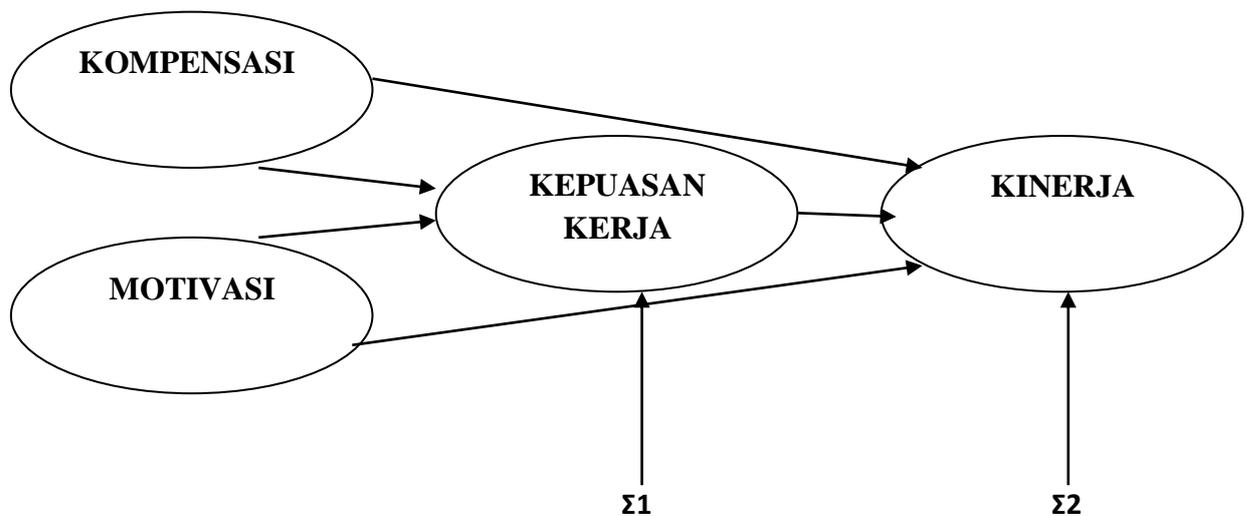
Kemudian hasil penelitian Astuti dan Sudharma (2013) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang sudah terpenuhi atau sesuai dengan harapan akan mempengaruhi terjadinya kinerja yang baik dan mencapai hasil yang maksimal

7. Pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Rivai (2009) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidaksenang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Natsir dan Wulandari (2014, hal.166) dalam hasil penelitiannya menyatakan ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar II.1 Paradigma Penelitian
Sumber : Juliandi (2015. Hal, 168)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris, Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
3. Adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
4. Adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

5. Adanya Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
6. Adanya Pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
7. Adanya Pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana Menurut Sujarweni (2015 hal. 39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel.. Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah : Kompensasi (X1) Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel Intervening, Kinerja (X3) Variabel Terikat.

Tabel Operasional variabel III.1

| No | Variabel | Defenisi | Indikator |
|----|-----------------------|--|---|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y2) | Sutrisno (2011, hal, 192) “ Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standart 3. Umpan balik 4. Alat/sarana 5. Kompetensi 6. Peluang <p>Hersey, <i>et al</i> dalam Wibowo (2014, hal. 86)</p> |
| 2. | Kompensasi (x1) | hasibuan (2011: hal, 118) menyatakan bahwa Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. asuransi <p>Husein Umar (2007 haL. 16)</p> |
| 3. | Motivasi (x2) | Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Keras 2. Orientasi masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Usaha untk maju 5. Ketekunan 6. Rekan kerja yang dipilih 7. Pemanfaatan waktu <p>Mangkunegara (2013, hal. 111)</p> |

| | | | |
|----|---------------------|---|---|
| 4. | Kepuasan Kerja (Y1) | Menurut Dr. T. Hani Handoko (2014:193) kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. | <ol style="list-style-type: none"> 1) Isi pekerjaan 2) Supervisi 3) Organisasi dan Manajemen 4) Kesempatan untuk maju 5) Gaji dan keuangan finansial 6) Rekan kerja Kondisi pekerjaan Rivai dan Sagala (2013, hal 860) |
|----|---------------------|---|---|

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Intervening) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2018s/d september 2018

Tabel III.2
TabelJadwalPenelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|-------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penelitian pendahuluan (pra riset) | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 3 | Pembimbingan proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 3 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 4 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 5 | Pengolahan dan analisis data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 6 | Penyusunan tesis | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Pembimbingan tesis | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Seminar hasil | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 9 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan. yang berjumlah 49 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.3
Jumlah Populasi

| No. | Bagian / Department | Populasi |
|--------|--------------------------|----------|
| 1 | Logistik | 10 |
| 2 | SDM | 9 |
| 3 | Keuangan | 5 |
| 4 | PKBL | 6 |
| 5 | TI (Teknologi Informasi) | 6 |
| 6 | Dep. Bisnis Area I | 4 |
| 7 | (LO) Legal Operational | 6 |
| 8 | Humas | 3 |
| Jumlah | | 49 |

2. Sampel

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 49 orang karyawan.

E. Teknik pengumpulan data

Sumber data yang digunakan adalah primer, yaitu merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat

berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008)

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2008).

Tingkat skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima (5) opsi sebagai berikut

Tabel III.4
Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|-------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| KurangSetuju (KS) | 3 |
| TidakSetuju (TS) | 2 |
| SangatTidakSetuju (STS) | 1 |

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

| | | |
|----------------|---|--------------------------------------|
| n | = | banyaknya pasangan pengamatan |
| $\sum x_i$ | = | jumlah pengamatan variabel x |
| $\sum y_i$ | = | jumlah pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i)^2$ | = | jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = | jumlah pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i)^2$ | = | kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = | pengamatan jumlah variabel y |
| $\sum x_i y_i$ | = | jumlah hasil kali variabel x dan y |

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

b. Reabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

| | | |
|-------------------|---|---|
| r | = | Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>) |
| k | = | Banyaknya butir pertanyaan |
| $\sum \sigma_b^2$ | = | Jumlah varians butir |
| σ_1^2 | = | Varians Total |

Dengan kriteria :

- Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen

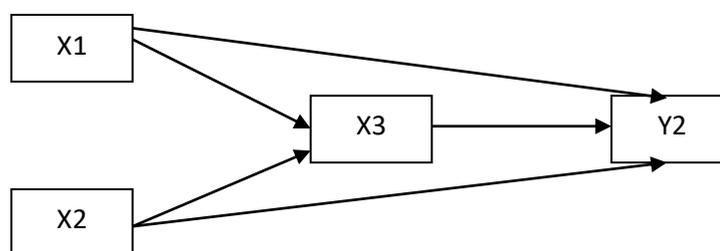
dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Metode Analisis Jalur

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah Teknik yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis jalur.

Uji path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaa analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 2013, hal. 249).



Gambar III.1
Analisis jalur

G. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

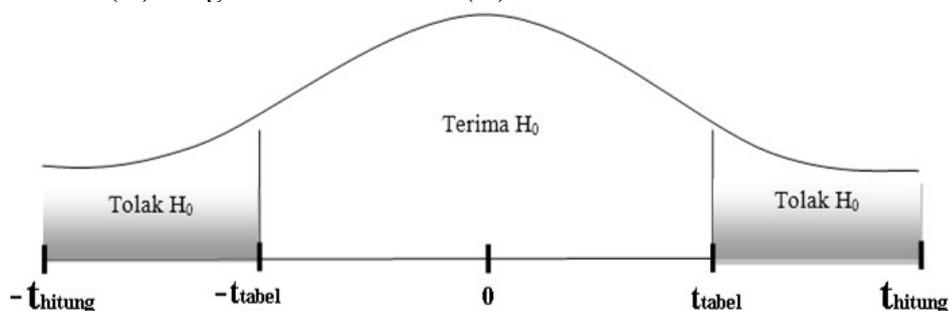
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

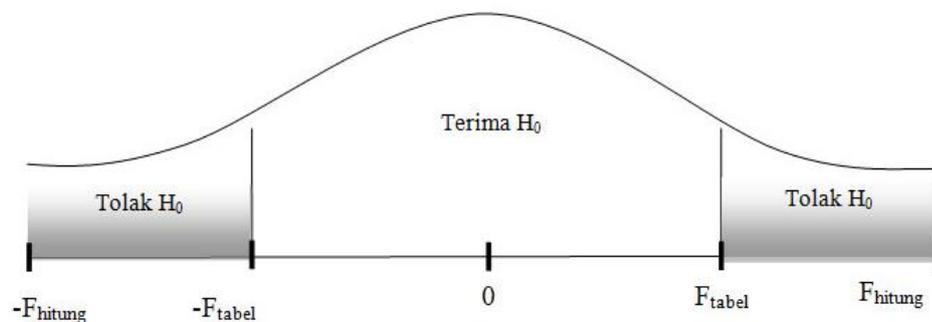
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi
R² =Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_1), 13 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) 14 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 49 orang karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kompensasi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki – Laki | 21 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| Valid Perempuan | 28 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| Total | 49 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan terdiri dari 21 orang laki-laki (42,9%) dan perempuan sebanyak 28 orang (57,1%) dari total keseluruhan.

2) Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 18 > 30 | 28 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| 31 > 40 | 9 | 18,4 | 18,4 | 75,5 |
| Valid 41 > 50 | 7 | 14,3 | 14,3 | 89,8 |
| > 50 | 5 | 10,2 | 10,2 | 100,0 |
| Total | 49 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan pada kelompok usia 18-30 tahun adalah 28 orang (57,1%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 9 orang (18,4%), kelompok usia 41-50 adalah 7 orang (14,3%), dan kelompok usia >50 tahun adalah 5 orang (10,2%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA / SMK | 11 | 22,4 | 22,4 | 22,4 |
| D3 | 8 | 16,3 | 16,3 | 38,8 |
| S1 | 26 | 53,1 | 53,1 | 91,8 |
| S2 | 4 | 8,2 | 8,2 | 100,0 |
| Total | 49 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang (22,4%), D3 sebanyak 8 orang (16,3%), S1 sebanyak 26 orang (53,1%) dan S2 sebanyak 4 orang (8,2%).

3. Analisa Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel IV.5
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No. Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|------|--------|-----|
| | SS = 5 | | S = 4 | | KS = 3 | | TS = 2 | | STS = 1 | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 32,6 | 32 | 65,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 2 | 9 | 18,3 | 38 | 77,5 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 3 | 12 | 24,4 | 36 | 73,4 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 4 | 5 | 10,2 | 25 | 51,0 | 18 | 36,7 | 0 | 0 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 5 | 7 | 14,2 | 25 | 51,0 | 16 | 32,6 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 6 | 11 | 22,4 | 33 | 67,3 | 5 | 10,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 7 | 12 | 24,4 | 34 | 69,3 | 3 | 6,12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 8 | 21 | 42,8 | 28 | 57,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 9 | 12 | 24,4 | 35 | 71,4 | 1 | 2,04 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 10 | 7 | 14,2 | 25 | 51,0 | 16 | 32,6 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 11 | 11 | 22,4 | 33 | 67,3 | 5 | 10,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 12 | 12 | 24,4 | 34 | 69,3 | 3 | 6,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 13 | 21 | 42,8 | 28 | 57,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 14 | 16 | 32,6 | 31 | 63,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

- a) Jawaban responden tentang Memenuhi target yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden memilih setuju yaitu 65,3% (32 orang).
- b) Jawaban responden tentang Kinerja yang dihasilkan bertujuan untuk memajukan perusaahn, mayoritas responden memilih setuju yaitu 77,5% (38 orang).
- c) Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan sesuai dengan jam kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 73,4% (36 orang).
- d) Jawaban responden tentang mempunyai standar dalam pencapaian target, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,0% (25 orang).
- e) Jawaban responden tentang menerima kritik dan saran atas hasil kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,0% (25 orang).

- f) Jawaban responden tentang Memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan mayoritas responden memilih setuju yaitu 67.3% (33 orang).
- g) Jawaban responden tentang memberikan Fasilitas kerja yang memadai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,3% (34 orang)..
- h) Jawaban responden tentang Sarana yang disediakan perusahaan membantu mempermudah proses pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju 57.1% (28 orang).
- i) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 71,4% (35 orang)..
- j) Jawaban responden tentang bekerja Memiliki ide kreatif dalam melaksanakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,0% (25 orang).
- k) Jawaban responden tentang Bekerja keras demi kenaikan jabatan tugas mayoritas responden memilih setuju yaitu 67.3% (33 orang).
- l) Jawaban responden tentang keras untuk mendapatkan penghargaan mayoritas responden memilih setuju yaitu 69.3% (34 orang).
- m) Jawaban responden tentang Mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (28 orang).
- n) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk

lebih maju mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,2% (31 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju (63,6%)

2) Variabel Kompensasi (X₁)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Kompensasi (X₁)

| No. Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 17 | 34,6 | 31 | 63,2 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 2 | 10 | 20,4 | 38 | 77,5 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 3 | 4 | 8,16 | 25 | 51,0 | 13 | 26,5 | 7 | 14,2 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 4 | 6 | 12,2 | 28 | 57,1 | 15 | 30,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 5 | 14 | 28,5 | 27 | 55,1 | 7 | 14,2 | 0 | 0 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 6 | 15 | 30,6 | 34 | 69,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 7 | 19 | 38,7 | 30 | 61,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 8 | 14 | 28,5 | 27 | 55,1 | 7 | 14,2 | 0 | 0 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 9 | 15 | 30,6 | 34 | 69,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 10 | 15 | 30,6 | 29 | 59,1 | 4 | 8,16 | 0 | 0 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Menerima gaji tepat waktu dalam setiap bulan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,2% (31 orang).
- b) Jawaban responden tentang Perusahaan sangat adil dalam memberikan gaji, mayoritas responden memilih setuju yaitu 77,5% (38 orang).

- c) Jawaban responden tentang Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,0% (25 orang).
- d) Jawaban responden tentang Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (28 orang).
- e) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 55,1% (27 orang).
- f) Jawaban responden Insentif dikurangi jika pegawai melakukan tindakan indisipliner, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,3% (34 orang).
- g) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan tetap, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,2% (30 orang).
- h) Jawaban responden tentang Besarnya jaminan kesehatan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 55,1% (27 orang).
- i) Jawaban responden tentang Pertanggung jawaban asuransi yang diberikan harus bisa mengcover semua kejadian kecelakaan kerja bagi karyawan tetap, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,3% (34 orang).

- j) Jawaban responden tentang Perusahaan memfasilitasi asuransi dari premi yang dibayarkan setiap bulannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,1% (29 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Kompensasi yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju (61,7%).

3) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel Motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Variabel Motivasi Kerja (X₂)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|--------|-----|
| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 26,5 | 28 | 57,1 | 8 | 16,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 2 | 6 | 12,2 | 33 | 67,3 | 8 | 16,3 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 3 | 19 | 38,7 | 21 | 42,8 | 5 | 10,2 | 2 | 4,08 | 2 | 4,08 | 49 | 100 |
| 4 | 11 | 22,4 | 29 | 59,1 | 7 | 14,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 5 | 11 | 22,4 | 30 | 61,2 | 3 | 6,12 | 5 | 10,2 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 6 | 22 | 44,8 | 22 | 44,8 | 2 | 4,08 | 1 | 2,04 | 2 | 4,08 | 49 | 100 |
| 7 | 21 | 42,8 | 22 | 44,8 | 1 | 2,04 | 4 | 8,16 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 8 | 16 | 32,6 | 27 | 55,1 | 4 | 8,16 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 9 | 13 | 26,5 | 31 | 63,2 | 3 | 6,12 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 10 | 10 | 20,4 | 31 | 63,2 | 4 | 8,16 | 3 | 6,12 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 11 | 7 | 14,2 | 34 | 69,3 | 6 | 12,2 | 1 | 2,04 | 1 | 2,04 | 49 | 100 |
| 12 | 13 | 26,5 | 31 | 63,2 | 3 | 6,12 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 13 | 7 | 14,2 | 32 | 65,3 | 7 | 14,2 | 1 | 2,04 | 2 | 4,08 | 49 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden Bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57.1% (28 orang).
- b) Jawaban responden tentang berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67.3% (33 orang).
- c) Jawaban responden tentang hasil kerja memenuhi standar di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42.8% (21 orang).
- d) Jawaban responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,1% (29 orang).
- e) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan di hari tua, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,2% (30 orang).
- f) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari instansi, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 44,8% (22 orang).
- g) Jawaban responden tentang berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita, mayoritas responden memilih setuju yaitu 44,8% (22 orang).
- h) Jawaban responden tentang tuntutan untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, mayoritas responden memilih setuju yaitu 55,1% (27 orang).

- i) Jawaban responden tentang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63.2,% (31 orang).
- j) Jawaban responden tentang pemahaman arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63.2% (31 orang).
- k) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,3% (34 orang).
- l) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63.2% (31 orang).
- m) Jawaban responden tentang instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65.3% (31 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju (58,2%)

4) Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang Variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut.

Tabel IV.7
Skor Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

| No. Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-------|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 31 | 63,2 | 18 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 2 | 24 | 48,9 | 22 | 44,8 | 1 | 2,04 | 0 | 0 | 2 | 4,0 | 49 | 100 |
| 3 | 17 | 34,6 | 30 | 61,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 4 | 17 | 34,6 | 30 | 61,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 5 | 26 | 53,0 | 21 | 42,8 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 6 | 18 | 36,7 | 31 | 63,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 7 | 15 | 30,6 | 31 | 63,2 | 1 | 2,04 | 2 | 4,081 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 8 | 17 | 34,6 | 30 | 61,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 9 | 17 | 34,6 | 30 | 61,2 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 10 | 26 | 53,0 | 21 | 42,8 | 2 | 4,08 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 11 | 18 | 36,7 | 31 | 63,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| 12 | 12 | 24,4 | 33 | 67,3 | 4 | 8,16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 100 |

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan baik terhadap pekerjaan., mayoritas responden memilih setuju yaitu 36.7% (18 orang).
- b) Jawaban responden tentang Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar menerima tanggung jawab., mayoritas responden memilih setuju yaitu 44.8% (22 orang).
- c) Jawaban responden tentang Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61.2% (30 orang).

- d) Jawaban responden tentang supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61.2% (30 orang).
- e) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan situasi kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan., mayoritas responden memilih setuju yaitu 42,8% (21 orang).
- f) Jawaban responden tentang Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 63,2% (31 orang).
- g) Jawaban responden tentang Adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir dan peningkatan kemampuan selama bekerja mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,2% (31 orang).
- h) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,2% (30 orang).
- i) Jawaban responden tentang Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai standart perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61.2% (30 orang).
- j) Jawaban responden tentang Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42.8,% (21 orang).

- k) Jawaban responden tentang Saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja mayoritas responden memilih setuju yaitu 63.2% (31 orang).
- l) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,3% (33 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju (60,0%)

4. Uji Kualitas data

a) Validitas

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah di sebarakan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-----------------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | 0,648 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,737 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,701 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,666 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,774 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,813 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,641 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,583 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,618 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,774 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,813 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,641 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,583 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,581 | 0,000 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variable kinerja karyawan dikatakan valid

Tabel IV.9
Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-----------------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | 0,555 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,724 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,578 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,439 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,722 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,662 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,554 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,722 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,662 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,721 | 0,000 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif,

nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Kompensasi dikatakan valid.

Tabel IV.10
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,520 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,697 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,747 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,733 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,756 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,543 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,823 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,750 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,815 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,828 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,810 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,815 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,765 | 0,000 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 13 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dikatakan valid.

Tabel IV.11
Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₂)

| No. Item | Koefisien Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|----------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,581 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,726 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,794 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,794 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,695 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,836 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,759 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,794 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,794 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,695 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,836 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,655 | 0,000 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel Kepuasan kerja dikatakan valid.

b) Reabilitas

Tabel IV.11
Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913 | 14 |

Nilai koefisien Realibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,913 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV.12
Reliabilitas Kompensasi (X₁)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .821 | 10 |

Nilai koefisien Realibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,821 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV.13
Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .928 | 13 |

Nilai koefisien Realibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,928 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV.14
Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .922 | 12 |

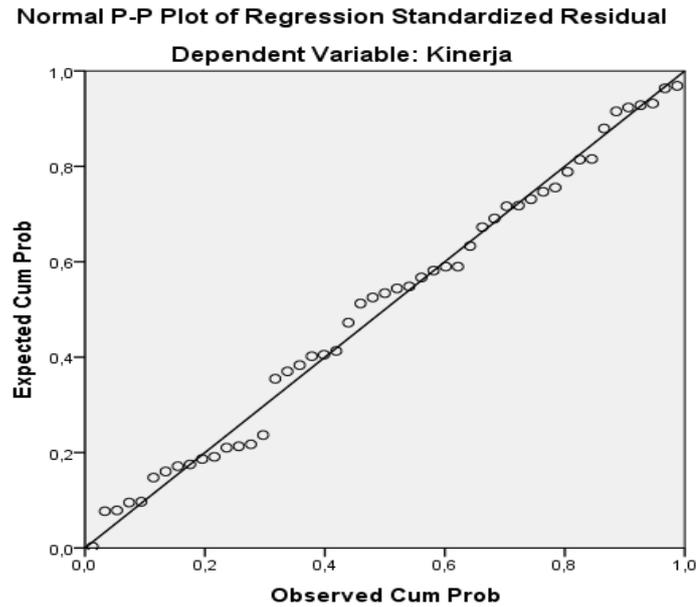
Nilai koefisien Realibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,922 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

5. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5

Tabel IV.12
Multikolienaritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | .581 | 1.721 |
| Motivasi kerja | .691 | 1.448 |
| Kepuasan Kerja | .704 | 1.420 |

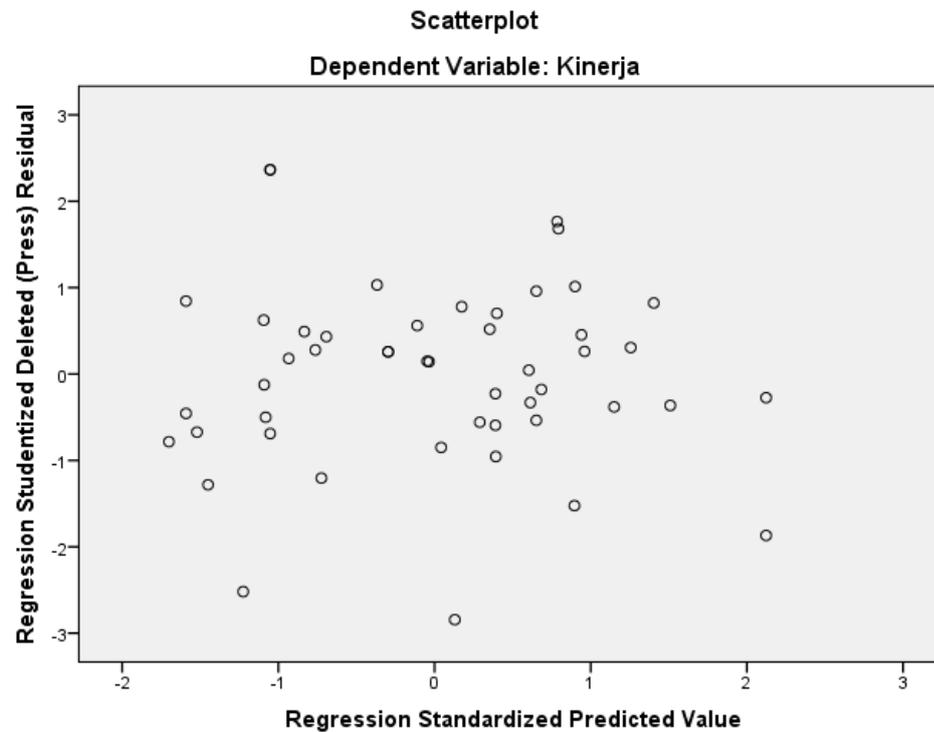
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2018)

Variabel Kompensasi (X_1) motivasi kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), X_1 tidak terjadi multikolienaritas

c) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

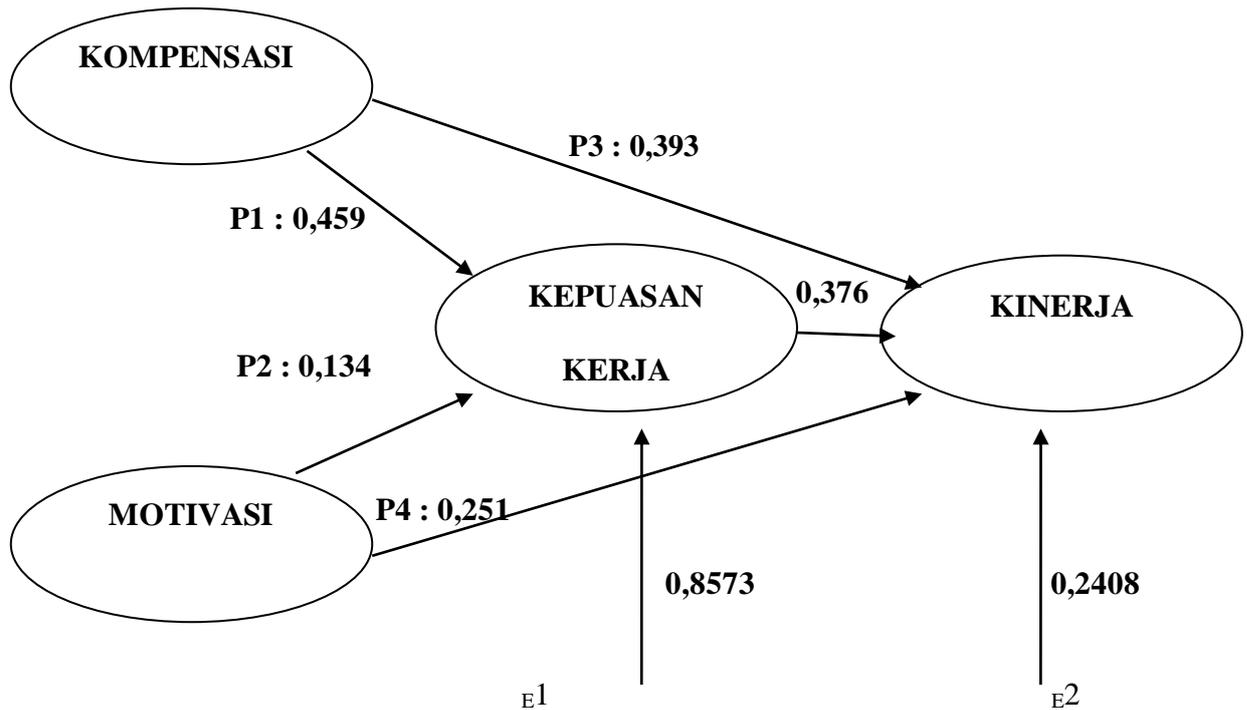
6. Analisis Jalur

a. Analisis Regresi Model 1

Analisis regresi model 1 (satu) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi model 1 (satu) persamaan strukturalnya adalah:

Model Persamaan Jalur I : $X_3 = P_1X_1 + P_2X_2 + \Sigma_1$

Model Persamaan Jalur II : $Y = P_3X_1 + P_4X_2 + P_5Y + \Sigma_2$



Tabel IV.13
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 22,727 | 6,774 | | 3,355 | ,002 |
| 1 Kompensasi | ,601 | ,194 | ,459 | 3,108 | ,003 |
| Motivasi | ,091 | ,100 | ,134 | ,911 | ,367 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1) Analisis Pengaruh Langsung X1 terhadap X3

Hipotesisnya :

- H0 : X1 Tidak berpengaruh signifikan terhadap X3
- H1 : X1 Berpengaruh signifikan terhadap X3

Kriteria Pengujian :

- Tolak H0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$
- Terima H0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

Kesimpulan : Nilai X1 sig 0,003 $< \alpha 0,05$ maka H0 ditolak sehingga X1 berpengaruh signifikan terhadap X3

2) Analisis Pengaruh Langsung X2 terhadap X3

Hipotesisnya :

- H0 : X2 Tidak berpengaruh signifikan terhadap X3
- H1 : X2 Berpengaruh signifikan terhadap X3

Kriteria Pengujian :

- Tolak H0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$
- Terima H0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

Kesimpulan : Nilai X2 sig 0,367 $> \alpha 0,05$ maka H0 diterima sehingga X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap X3

3) Analisis Pengaruh Langsung X1 terhadap Y

Hipotesisnya :

- H0 : X1 Tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H1 : X1 Berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria Pengujian :

- Tolak H0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$
- Terima H0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

Kesimpulan : Nilai X1 sig 0,014 < α 0,05 maka H0 ditolak sehingga X1 berpengaruh signifikan terhadap Y

4) Analisis Pengaruh Langsung X2 terhadap Y

Hipotesisnya :

- H0 : X2 Tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H1 : X2 Berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria Pengujian :

- Tolak H0 jika nilai sig < α 0,05
- Terima H0 jika nilai sig > α 0,05

Kesimpulan : Nilai X2 sig 0,001 < α 0,05 maka H0 ditolak sehingga X2 berpengaruh signifikan terhadap X3

5) Analisis Pengaruh Langsung X3 terhadap Y

Hipotesisnya :

- H0 : X3 Tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H1 : X3 Berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria Pengujian :

- Tolak H0 jika nilai sig < α 0,05
- Terima H0 jika nilai sig > α 0,05

Kesimpulan : Nilai X3 sig 0,000 < α 0,05 maka H0 ditolak sehingga X3 berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel IV.14
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,731 | 5,442 | | ,686 | ,496 |
| 1 Kompensasi | ,559 | ,153 | ,393 | 3,648 | ,001 |
| Motivasi | ,185 | ,073 | ,251 | 2,544 | ,014 |
| Kepuasan Kerja | ,408 | ,106 | ,376 | 3,840 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Analisis Regresi model II

6) Analisis Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total

- Pengaruh Langsung X1 ke Y : dilihat dari nilai koefisien regresi X1 terhadap Y2 yakni p sebesar **0,393**
- Pengaruh tidak langsung X1 ke Y melalui X3 dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X1 terhadap X3 dengan koefisien regresi X3 terhadap Y yakni $p1 \times p5 = 0,459 \times 0,376 = 0,1725$
- Pengaruh total X1 ke X3 dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,393 + 0,1725 = 0,5655$

Hipotesisnya : X1 berpengaruh terhadap Y melalui X3

Kriteria pengujian :

- Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p1 \times p5 > p3$) maka variabel Y adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh tidak langsung

- Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 > p3$) maka variabel Y adalah bukan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung

Kesimpulan

- Nilai koefisien pengaruh langsung $>$ pengaruh tidak langsung ($p1 \times p5 > p3$) yakni **0,5655** $>$ **0,393** maka X1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y tetapi harus melalui X3. Disini terlihat bahwa X3 merupakan variabel intervening / memediasi hubungan X1 ke Y. Artinya X3 begitu berpengaruh perannya dalam model penelitian ini. Yakni menjadi perantara hubungan X1 ke Y.

7. Analisis Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total

- Pengaruh Langsung X2 ke Y : dilihat dari nilai koefisien regresi X1 terhadap Y2 yakni p sebesar **0,251**
- Pengaruh tidak langsung X2 ke Y melalui X3 dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X2 terhadap X3 dengan koefisien regresi X3 terhadap Y yakni $p2 \times p5 = 0,134 \times 0,376 = 0,0503$
- Pengaruh total X2 ke X3 dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = **0,251 + 0,0503 = 0,3013**

Hipotesisnya : X2 berpengaruh terhadap Y melalui X3

Kriteria pengujian :

- Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_3$) maka variabel Y adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh tidak langsung
- Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_3$) maka variabel Y adalah bukan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung.

Kesimpulan

- Nilai koefisien pengaruh langsung $>$ pengaruh tidak langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$ yakni $0.3013 < 0,393$ maka X1 berpengaruh langsung terhadap Y tidak harus melalui X3. Disini terlihat bahwa X3 merupakan variabel intervening / memediasi hubungan X1 ke Y. Artinya X3 tidak begitu berpengaruh perannya dalam model penelitian ini. Yakni menjadi perantara hubungan X2 ke Y.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

a) Uji Parsial X1 dan X2 terhadap X3

**Tabel IV.15 Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 22,727 | 6,774 | | 3,355 | ,002 |
| 1 Kompensasi | ,601 | ,194 | ,459 | 3,108 | ,003 |
| Motivasi | ,091 | ,100 | ,134 | ,911 | ,367 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2018)

- a. Variabel Kompensasi (X1) dengan nilai koefisien 0,601 dan signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai signifikansi lebih Kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X3).
- b. Variabel dengan nilai koefisien 0,091 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih Besar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (X3)

b) Uji Parsial X1 X2 dan X3 terhadap Y

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.16 Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,731 | 5,442 | | ,686 | ,496 |
| 1 | | | | | |
| Kompensasi | ,559 | ,153 | ,393 | 3,648 | ,001 |
| Motivasi | ,185 | ,073 | ,251 | 2,544 | ,014 |
| Kepuasan Kerja | ,408 | ,106 | ,376 | 3,840 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2018)

- a. Variabel Kompensasi (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,559 dan signifikansi 0,001 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Variabel Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,185 dan signifikansi 0,014, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0,408 dan signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima.

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

**Tabel IV.17 Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1047,448 | 3 | 349,149 | 34,417 | ,000 ^b |
| | Residual | 456,512 | 45 | 10,145 | | |
| | Total | 1503,959 | 48 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 49 - 3 - 1 = 45 \text{ adalah } 2.81$$

$$f_{\text{hitung}} = 34,417$$

$$f_{\text{tabel}} = 2,81$$

Kriteria Pengujian :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ dan -

$$f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}.$$

b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} >$

$$-f_{\text{tabel}}.$$

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa F hitung 34,417 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.18 Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,835 ^a | ,696 | ,676 | 3,18507 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Diolah (2018)

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,696 \times 100\% \\ &= 69,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,696 atau 69,6%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kompensasi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan sebesar 69,6% sisanya 30,4,% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Rozzaid Yusron, dkk (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansari Titi, dkk (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah di kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini dilihat dari semua pertanyaan motivasi ternyata pernyataan tentang “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju” mempunyai nilai yang paling sedikit diantara pernyataan yang lainnya. Sedangkan atasan belum terlalu motivasi bawahan agar berkerja lebih giat lagi.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data juga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dengan kata lain jika kompensasi naik maka akan menyebabkan naiknya kinerja

karyawan Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan di atas diketahui bahwa meningkatnya pemberian kompensasi dari perusahaan, maka akan memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

4. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Sahangggamu (2014) mengatakan bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Devisi SEMM Area Ngawi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan dan karyawan yang termotivasi dengan baik dapat menunjukkan kinerja kearah yang lebih baik.

5. Pengaruh Kepuasan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Aftab dan Idrees (2012) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja tinggi dari setiap individu akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sehingga dapat mempertahankan daya saing organisasi. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Awan dan Asghar (2014) bahwa kinerja karyawan yang terbaik ketika mereka puas dengan berbagai aspek paket gaji mereka. Penelitian dari Afshar dan Doosti (2016) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara positif. Kepuasan karyawan cenderung menjadikan kinerja yang lebih baik. Faktor yang paling berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji yang rendah, tuntutan pekerjaan, adanya pekerjaan sampingan, rendahnya status pekerjaan, dan penghargaan sosial.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Kepuasan kerja dapat menjadi Mediator dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Santi Renaldy, dkk (2017) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan artinya saat karyawan menerima kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja dan ketika

kepuasan kerja telah dirasakan karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurcahayani Ni Made (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan perusahaan yang sesuai dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan kepuasan kerja

7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Rozzaid Yusron, dkk (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansari Titi, dkk (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah di kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

| | Hipotesis |
|----|---|
| H1 | Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |
| H2 | Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan |
| H3 | Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| H4 | Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| H5 | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| H6 | Kepuasan kerja begitu mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan |
| H7 | Kepuasan kerja tidak begitu mempengaruhi Motivasi terhadap kinerja karyawan |

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X3)
2. Variabel Motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (X3)
3. Variabel kompensasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Variabel kepuasan kerja (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
6. Kompensasi (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) tetapi harus melalui Kepuasan Kerja (X3). Disini terlihat bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening / memediasi hubungan Kompensasi terhadap kinerja. Artinya Kepuasan Kerja begitu berpengaruh perannya

dalam model penelitian ini. Yakni menjadi perantara hubungan Kompensasi terhadap kinerja.

7. Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) tidak harus melalui Kepuasan Kerja (X3). Disini terlihat bahwa Kepuasan Kerja (X3) merupakan variabel intervening / memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja. Artinya Kepuasan kerja tidak begitu berpengaruh perannya dalam model penelitian ini. Yakni menjadi perantara hubungan Motivasi terhadap Kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

A. Untuk PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

1. Perusahaan dapat meningkatkan Kompensasi secara adil, jika kompensasi naik maka akan menyebabkan naiknya kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian

kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan.

2. Perusahaan dapat menerapkan proses pemberian motivasi kerja dengan baik dan benar. Sebab motivasi kerja karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kinerja dapat meningkat.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

B. Saran Untuk Penelitian Mendatang

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada peneliti mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, maka perluasan penelitian yang disarankan antara lain adalah:

- a) Diharapkan menambahkan periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk

memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat

- b) Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
- c) Diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dewi, C.N.C, dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjual UD Surya . Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha J. urusan Manajemen. Volume 2. Tahun 2014
- Denny Setiawan. (2013). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal.
- Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Mizan Pustaka. Bandung.
- Handoko,. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- BPFE.Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan IX . Jilid I*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Hughes, Ginnet & Curphy. (2012). *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Salemba Humanika. Jakarta.
- Fahmi. Irham. (2014). *Perilaku Organisasi*, Alfabeta. Bandung.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.
- Juliandi, Azuar & Irfan, Manurung, (2015). *Metodologi Penelitian Citapustaka Media*. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2007). Balai Pustaka. Jakarta.
- Luksono Pramudito dan Askar Yunianto. (2009). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi*”. Jurnal Manajemen. Universitas Stikubank.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nugroho, Febriawan dkk.2017.*Pengaruh Budaya Organisasi, . Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi*.Jurnal Bidang . Ekonomi Ilmu Ekonomi Vol.12.No.2 (2017).
- Riansari, Titi dkk. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada kantor. ...pelayanan pajak Pratama Malang Utama). Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan*., Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sahanggamu, Patricia dan Silvy. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raja*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014.
- Santi, Renaldy dkk. 2017. *Analisis Pengembangan Karir dan Kopensasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Manado Bahu*. Jurnal EMBA. Vol.5, No.3. September 2017.
- Sari Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Volume 16, Nomor 1.
- Simamora, Henry. (2004). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Yogyakarta. STIE, SKPN
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers. Jakarta.



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak / Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi / ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak / Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

AHMAD FUAD



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 137 Medan Telp. (061) 88811104 Medan 20226

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

A. Identitas Responden

1. Nomor responden (Tidak perlu diisi) :

2. Jenis kelamin : 1) Laki - laki
2) Perempuan

3. Usia : 1) 18-30 Tahun 3) 41-50 Tahun
2) 31-40 Tahun 4) >50 Tahun

4. Pendidikan : 1) SMA/SMK 3) S1
2) D3 4) S2

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (√) untuk mengisi pernyataan yang Bapak / Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KOMPENSASI (X1)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Gaji | | | | | | |
| 1 | Menerima gaji tepat waktu dalam setiap bulan | | | | | |
| 2 | Perusahaan sangat adil dalam memberikan gaji | | | | | |
| 3 | Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 4 | Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja | | | | | |
| 5 | Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan | | | | | |
| 6 | Insentif dikurangi jika pegawai melakukan tindakan indisipliner | | | | | |
| Pengobatan | | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan tetap | | | | | |
| 8 | Besarnya jaminan kesehatan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan | | | | | |
| Premi Asuransi | | | | | | |
| 9 | Pertanggung jawaban asuransi yang diberikan harus bisa mengcover semua kejadian kecelakaan kerja bagi karyawan tetap | | | | | |
| 10 | Perusahaan memfasilitasi asuransi dari premi yang dibayarkan setiap bulannya | | | | | |

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Kerja Keras | | | | | | |
| 1 | Bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin | | | | | |
| 3 | Perusahaan menuntut karyawan agar bekerja keras untuk kemajuan perusahaan | | | | | |
| Orientasi Masa Depan | | | | | | |
| 4 | Tersedianya jaminan di hari tua (pensiun) | | | | | |
| 5 | Tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan | | | | | |
| Usaha Untuk Maju | | | | | | |
| 6 | Berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju | | | | | |
| Ketekunan | | | | | | |
| 8 | Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 9 | Tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik | | | | | |
| Rekan Kerja yang Dipilih | | | | | | |
| 10 | Bekerja sama dengan rekan kerja guna hasil kerja yang lebih baik | | | | | |
| 11 | Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan | | | | | |
| Pemanfaatan Waktu | | | | | | |
| 12 | Memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik dalam bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Waktu lembur yng diberikan perusahaan digunakan dengan sebaik baiknya | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Isi pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Penampilan tugas pekerjaan yang aktual sebagai kontrol terhadap pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar menerima tanggung jawab. | | | | | |
| Supervisi | | | | | | |
| 3 | Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan | | | | | |
| 4 | supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan. | | | | | |
| Organisasi dan Manajemen | | | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan situasi kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. | | | | | |
| 6 | Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan | | | | | |
| Kesempatan untuk Maju | | | | | | |
| 7 | Adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir dan peningkatan kemampuan selama bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju | | | | | |
| Gaji dan keuangan Financial | | | | | | |
| 9 | Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai standart perusahaan | | | | | |
| 10 | Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang dihasilkan | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| 11 | Saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja | | | | | |
| 12 | Lingkungan kerja yang nyaman dan hangat menimbulkan kepuasan pada karyawan. | | | | | |

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Tujuan | | | | | | |
| 1 | Memenuhi target yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Kinerja yang dihasilkan bertujuan untuk memajukan perusahaan | | | | | |
| Standar | | | | | | |
| 3 | Tugas yang diberikan sesuai dengan jam kerja | | | | | |
| 4 | Mempunyai standar dalam pencapaian target | | | | | |
| Umpan Balik | | | | | | |
| 5 | Menerima kritik dan saran atas hasil kerja | | | | | |
| 6 | Memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan | | | | | |
| Alat / Sarana | | | | | | |
| 7 | Fasilitas kerja yang memadai | | | | | |
| 8 | Sarana yang disediakan perusahaan membantu mempermudah proses pekerjaan | | | | | |
| Kompetensi | | | | | | |
| 9 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi karyawan | | | | | |
| 10 | Memiliki ide kreatif dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| Motif | | | | | | |
| 11 | Bekerja keras demi kenaikan jabatan | | | | | |
| 12 | Bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan | | | | | |
| Peluang | | | | | | |
| 13 | Mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|