

**MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI  
OLEH KOMPENSASI DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*



**Nama : Nining Rizkayani  
NPM : 1305160954  
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

### **NINING RIZKAYANI, (1305160954) PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH KOMPENSASI DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kompensasi. Responden sebanyak 100 karyawan PT. Telkom Akses Medan. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi bermoderasi (*moderated regression analysis*). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; (5) Kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi.

***Kata kunci*** : *motivasi, kepuasan kerja, kompensasi. Kinerja karyawan*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kompensasi dan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Telkom Akses Medan”**. Yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Di dalam penulisan skripsi penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, penulis menyadari sebagai manusia tidak luput dari kesalahan dan penulis juga menyadari bahwa suatu usaha bukanlah pekerjaan yang mudah, sehingga dalam penulisan skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Untuk itu, penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima kritik dan sasaran sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan, petunjuk dan dukungan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Terutama dan teristimewa untuk orang tua tercinta, ayahanda Muliadi dan ibunda Surati yang telah memberikan dukungan moril maupun materi selama penulis mengikuti pendidikan.
2. Bapak Dr. H. Agusani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, M.Si selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizein , SE, M.si selaku sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Azuar Juliandi, SE, S.Sos., M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis serta memberi banyak masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Jufrizein , SE, M.si selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam kegiatan akademik.
10. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak membantu menyelesaikan skripsi.

11. Kepada adik kandung saya Alfa Perdana dan Kasih Mulya Putri yang selalu memberi semangat dan doa yang tidak pernah putus dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada seluruh keluarga besar saya, abang, kakak, pak lek, buk lek, pak de, buk de, dan Nenek, yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukunganya dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada staf dan pegawai PT. Telkom Akses Medan yang telah menyediakan tempat bagi penulis untuk melakukan riset.
14. Kepada abang dan kakak kelas jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan khususnya kelas E-Manajemen-Siang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih semoga Allah SWT meridhoi kita semua amiin ya rabbal alamin

*Wassalamualaikum, Wr. Wb*

Medan, April 2017

Penulis

NINING RIZKAYANI

1305160954

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Teori Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja .....	6
b. Pentingnya Kinerja .....	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
d. Indikator Kinerja .....	9
2. Teori Motivasi .....	9
a. Pengertian Motivasi .....	9
b. Peran Penting Motivasi .....	10
c. Indikator Motivasi .....	11
3. Teori Kompensasi .....	12
a. Pengertian Kompensasi .....	12
b. Peran Penting Kompensasi .....	13
c. Indikator Kompensasi .....	13
4. Teori Kepuasan Kerja .....	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
b. Peran Penting Kepuasan Kerja .....	15
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	16
B. Kerangka Konseptual .....	16
C. Hipotesis .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	20
B. Definisi Operasional .....	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	23
F. Teknik Analisis Data .....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data Penelitian .....	28
B. Analisis Data Penelitian .....	35
C. Diskusi Temuan Penelitian .....	45

ih

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	49
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel II - 1	Teori Buku dan Hasil Penelitian dalam Jurnal .....	17
Tabel III - 1	Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian .....	22
Tabel III - 2	Pengembangan Instrumen Penelitian .....	24
Tabel IV - 1	Pengukuran Skala Likert .....	28
Tabel IV - 2	Tingkat Respon Penyebaran Kuesioner .....	29
Tabel IV - 3	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	29
Tabel IV - 4	Karakteristik Usia Responden .....	30
Tabel IV - 5	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden .....	30
Tabel IV - 6	Distribusi jawaban Kuisisioner Motivasi .....	31
Tabel IV - 7	Distribusi Jawaban Kuisisioner Kepuasan kerja .....	32
Tabel IV - 8	Distribusi Jawaban Kuisisioner Kompensasi .....	33
Tabel IV - 9	Distribusi Jawaban Kuisisioner Kinerja .....	34
Tabel IV - 10	Coefficients dari Persamaan Regresi I .....	36
Tabel IV - 11	Model Summary dari Persamaan Regresi I .....	37
Tabel IV - 12	Coefficients dari Persamaan Regresi II .....	37
Tabel IV - 13	Model Summary dari Persamaan Regresi II .....	38
Tabel IV - 14	Coefficients dari Persamaan Regresi .....	42
Tabel IV - 15	Model Summary dari Persamaan Regresi .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar III - 1	Perhitungan Sampel Minimum .....	23
Gambar III - 2	Model Path Analysis .....	26
Gambar III - 3	Model Moderated Regression Analysis .....	27
Gambar IV - 1	Analisis Regresi ber-Variabel Intervening .....	36
Gambar IV - 2	Analisis Jalur (Hasil).....	38
Gambar IV - 3	Analisis Regresi ber-Variabel Moderator.....	42
Gambar IV - 4	Analisis Regresi ber-Variabel Moderator .....	44

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu dalam kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, jika hal tersebut dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka akan tercapai prestasi kerja maupun kinerja pegawai yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013, hal. 67) . Kinerja juga merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel dalam Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014, hal. 179) .

Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja karyawan melalui hasil produksi yang akan sampai ke tangan konsumen yang akan memberikan rasa puas bagi konsumen dan juga perusahaan.

Mengingat pentingnya permasalahan kinerja seperti telah dijelaskan di atas, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan melalui pengamatan langsung di PT. Telkom Akses Medan sebagai langkah awal untuk melihat bagaimana sesungguhnya kinerja karyawan. Dari hasil identifikasi penulis, terlihat

bahwa masih ada masalah-masalah kinerja karyawan di perusahaan tersebut, antara lain: (1) pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang harus dikerjakan; (2) pekerjaan di tuntut untuk terburu-buru; (3) harus dicari sendiri cara sendiri cara pengerjaan setiap pekerjaan yang diberikan (4) terkadang pekerjaan harus dilakukan sambil makan; (5) ada beberapa karyawan yang masih suka terlambat (pengamatan dan wawancara di bulan Oktober)

Melihat permasalahan-permasalahan kinerja seperti di atas, maka pihak pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2013, hal. 67-68). Faktor-faktor kinerja lainnya adalah: bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja, teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya, serta sistem manajemen (Wirawan, 2009, hal. 7). Selain faktor di atas, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, hal 91)

Faktor-faktor kinerja yang telah dikemukakan di atas cukup banyak. Dalam penelitian ini tidak semua faktor tersebut akan diteliti, tetapi hanya tiga faktor saja, yakni: (1) motivasi (Mangkunegara, 2013, hal. 67-68); (2) kompensasi (Hasibuan, 2009, hal. 118) ; dan (3) kepuasan kerja (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006, hal. 91). Berikut ini penjelasan mengenai ketiga faktor tersebut.

*Pertama, faktor motivasi.* Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

(Sutrisno, 2009, hal. 109) . Dengan demikian, jika motivasi karyawan tinggi maka akan mendorong mereka untuk berkinerja dengan baik.

*Kedua, faktor kompensasi.* Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009, hal. 118) . Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka kinerja yang diberikan karyawan akan maksimal.

*Ketiga, faktor kepuasan kerja.* Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009, hal. 74) .

Berdasarkan uraian di atas membuat penulis tertarik untuk menjadikan PT. Telkom Akses Medan sebagai objek pengamatan. Adapun isu-isu yang dipilih adalah kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu: (1) pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang harus dikerjakan; (2) pekerjaan diuntut untuk terburu-buru; (3) harus dicari sendiri cara sendiri cara pengerjaan setiap pekerjaan yang diberikan (4) terkadang pekerjaan harus dilakukan sambil makan; (5) ada beberapa karyawan yang masih suka terlambat (pengamatan dan wawancara di bulan Oktober).

Permasalahan-permasalahan kinerja seperti di atas, secara teoritis dipengaruhi oleh: (1) Motivasi; (2) Kompensasi; (3) kemampuan (4) Etos kerja; (5) pengetahuan; (6) keterampilan; (7) Pengalaman kerja; (8) Stres kerja; (9) dukungan sumber daya; (10) sistem manajemen; serta (11) kepuasan kerja.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti telah dikemukakan dalam subbab identifikasi masalah sebelumnya, maka dalam penelitian ini faktor kinerja yang dibatasi adalah faktor motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Seluruh item tersebut dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Asumsi-asumsi penulis terhadap variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut: (1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja; (2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja; (3) Pengaruh kepuasan terhadap kinerja; (4) Kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja; dan (5) Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja.

Berdasarkan variabel yang telah dibatasi dan asumsi-asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?; (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?; (4) Apakah kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja?; dan (5) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja?.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Relevan dengan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja; (2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja; (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; (4) Menganalisis kompensasi dalam memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja; dan (5) Menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi dengan kinerja.

Dalam melakukan suatu penelitian tentu ada harapan bahwa hasil penelitian dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi banyak pihak.

Berikut ini beberapa manfaat penelitian yang diharapkan penulis, yaitu: (1) Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan dan pemikiran penulis; (2) Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik melalui budaya organisasi dalam berorganisasi; dan (3) Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang ilmu yang sama di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Teori Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Suprihanto dalam Fahmi, Siswanto, Farid, Arijulmanan, 2014, hal. 179) . Kinerja juga sering diistilahkan dengan prestasi kerja, yakni hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Sentngono dalam Ruky, 2006, hal. 20) . Kinerja juga dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67) .

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan pegawai pada suatu perusahaan.

### **b. Pentingnya Kinerja**

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi, karena kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2009, hal. 406) . Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja (prestasi) atau hasil kerja terbaik dari pegawainya yang memiliki kompetensi berbeda-beda, yang saling memiliki ketergantungan satu sama lain dengan berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2009, hal. 149-150) .

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sangat berperan penting dalam mewujudkan kepentingan bersama melalui pencapaian hasil yang diperoleh dari setiap karyawan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, karena kinerja merupakan hasil atau prestasi yang mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: motivasi dan kemampuan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi, sementara kemampuan terdiri dari pengetahuan dan situasi (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2013, hal. 67) . Dalam pendapat lain, kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu; dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik (Mangkuprawira, 2007, hal. 155) . Faktor-faktor kinerja lainnya adalah: bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja, teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya, serta sistem manajemen (Wirawan, 2009, hal. 7). Selain faktor di atas, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja (Invanchevich, Konopaske, & Matteson, 2006, hal 91).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat memerlukan dorongan dari beberapa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari pimpinan ataupun perusahaan agar terwujud apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dalam perannya melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan efektifitas, tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentosa, 2008, hal. 27) . Tidak hanya itu saja, kinerja juga dapat diukur melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu dan absensi dari karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2009, hal. 152-153)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja bisa di ukur dari individu setiap karyawan itu sendiri yang dilihat dari inisiatif masing-masing karyawan melalui tanggungjawabnya terhadap disiplin waktu, kehadiran, sikap, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, dan juga mengenai efektifitas dari absensi masing-masing karyawan, serta ukuran-ukuran lainnya.

## **2. Teori Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor pendorong kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009, hal.

143). Sementara itu motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009, hal. 109) .

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan harus diberi dorongan berupa motivasi untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena tanpa adanya motivasi, tidak menutup kemungkinan karyawan tentu tidak akan mau melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

#### **b. Peran Penting Motivasi**

Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (10) serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-lat bahan baku (Hasibuan, 2009, hal. 146) .

Pada dasarnya, motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka yang akan membuat meningkatnya

produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2009, hal. 608) . Motivasi juga bisa menyebabkan, menyalurkan, bahkan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009, hal 41)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan karena motivasi faktor utama yang menggerakkan dan mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

### **c. Indikator Motivasi**

Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu yang mendorong untuk kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Timbulnya motivasi dari dalam diri karyawan dapat dinilai dan dilihat dari; (1) Kerja keras; (2) Orientasi masa depan; (3) tingkat cita-cita yang tinggi; (4) orientasi tugas; (5) usaha untuk maju; (6) ketekunan; (7) rekan kerja yang dipilih oleh para ahli; (8) dan pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2013, hal. 111) . Dan motivasi juga bisa timbul dari kebutuhan karyawan itu sendiri, seperti: (1) aktualisasi diri, (2) penghargaan, (4) kepemilikan sosial, (5) rasa aman, dan (6) kebutuhan fisiologis (Abraham Maslow dalam Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2009, hal. 609) .

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator motivasi berupa segala sesuatu yang ada di dalam diri masing-masing karyawan

berupa dorongan atau penggerak untuk mencapai apa yang mereka butuhkan dan inginkan, terutama dalam pekerjaannya.

### **3. Teori Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terimakasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan,

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa (Hasibuan, 2009, hal. 118) . Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam dalam Sutrisno, 2009, hal. 181) . Tidak hanya itu, kompensasi juga dikatakan sebagai semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2009, hal. 46)

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

## **b. Peran Penting Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain, adalah; (1) sebagai ikatan kerjasama; (2) kepuasan kerja; (3) pengadaan efektif; (4) motivasi; (5) stabilitas karyawan; (6) disiplin; (7) pengaruh serikat buruh; (8) dan pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2009, hal. 121-122) . Kompensasi juga merupakan sumber penghasilan bagi mereka para karyawan untuk pribadi karyawan itu sendiri dan keluarganya yang akan terlihat status sosialnya dari kompensasi yang didapatkan, hal itu terjadi karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan (Mangkunegara, 2013, hal. 84)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi harus diberikan sesuai dengan kemampuan dan hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan, karena kompensasi merupakan faktor utama karyawan untuk bekerja agar bisa memenuhi kebutuhannya, status sosial, dan sebagai penentu standar kehidupannya.

## **c. Indikator Kompensasi**

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu: (1) asas adil; (2) dan asas layak dan wajar (Hasibuan, 2009, hal. 122) . Adapun juga prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu: (1) Tingkat bayaran; (2) Struktur pembayaran; (3) penentu bayaran individu; (4) metode pembayaran; (5) kontrol pembayaran (Mangkunegara, 2013, hal. 86)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan undang-undang perburuhan yang berlaku tidak boleh sembarangan, dan harus adil serta sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan agar tidak terjadi penurunan kinerja.

#### **4. Teori Kepuasan Kerja**

##### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009, hal. 74) . Kepuasan kerja juga merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dirinya sendiri (Mangkunegara, 2013, hal. 117)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan yang ada dalam diri seorang terhadap apa yang didapat

melalui aktivitas ataupun pekerjaan yang dilakukan, yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja.

### **b. Peran Penting Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya

Kepuasan kerja sangat penting sebagai aktualisasi diri, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Strauss dan Sayles dalam Sutrisno, 2009, hal. 75) . Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yaitu: (1) manusia berhak diberlakukan adil dan hormat dengan memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis; (2) kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan, perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2009, hal. 623)

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan mengganggu psikologis karyawan yang bisa membuat kinerja menurun.

### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Banyak indikator kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri berperan sebagai parameter atau kriteria kepuasan kepada karyawan.

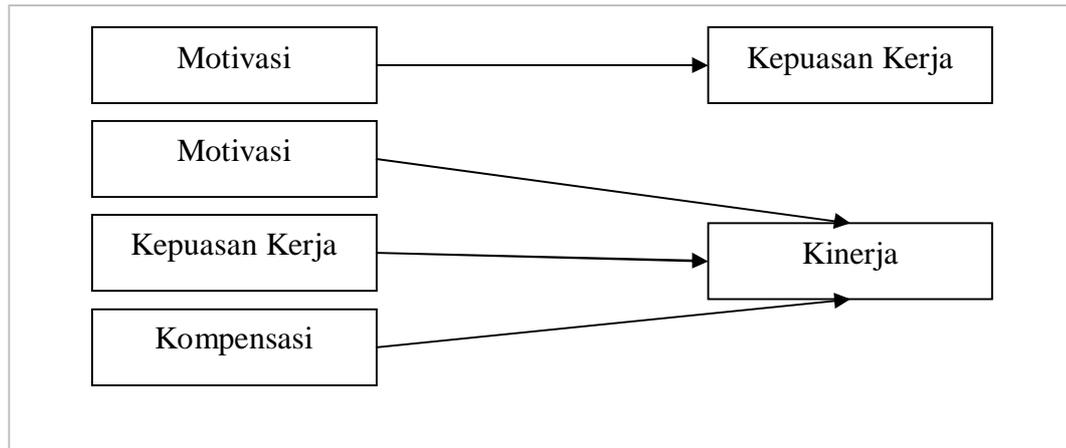
Indikator-indikator kepuasan kerja adalah: (1) kesempatan untuk maju; (2) keamanan kerja; (3) gaji; (4) pengawasan; (5) kondisi kerja; (6) aspek sosial dalam pekerjaan; (7) komunikasi; (8) fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno, 2009, hal. 77-78) . Kepuasan kerja juga dapat diukur pula dengan: (1) kerja; (2) pengawasan; (3) upah; (4) promosi; (5) *Co-worker* (Smith, Kendall, dan Hulin dalam Mangkunegara, 2013, hal. 126) .

Adapun indikator lain yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah: (1) isi pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan untuk maju; (5) gaji; (6) rekan kerja; (7) dan kondisi pekerjaan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2009, hal. 623)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada umumnya berada pada bayaran yang di dapat atau balas jasa yang di dapat dari hasil pekerjaan karyawan tersebut, dan juga perlakuan perusahaan kepada dirinya juga akan mempengaruhi faktor psikologi karyawan tersebut.

## **B. Kerangka Konseptual**

Bagian kerangka konseptual ini akan menjelaskan tentang hubungan-hubungan variabel-variabel penelitian seperti terlihat dalam gambar 2. 1.

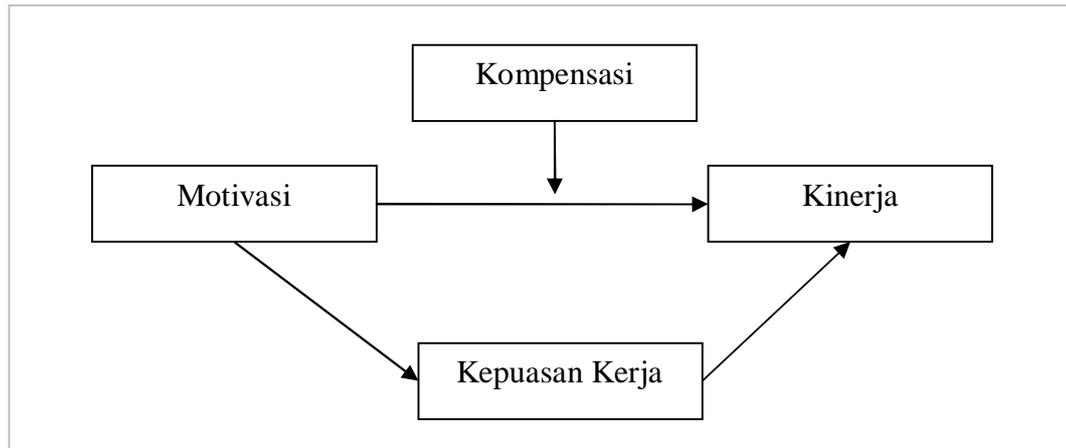


**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian (1)**

Hubungan-hubungan variabel dalam Gambar 2. 1 didasarkan kepada sumber-sumber referensi ilmiah baik dari teori-teori dalam buku teks maupun hasil penelitian dalam jurnal-jurnal ilmiah, seperti dirangkum dalam Tabel 2. 1.

Hubungan	Karya	Sumber Referensi
Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Suryawan & Andrew, 2013,hal 60 2. Hasibuan, 2009, hal 146 3. Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015, hal 217	Penelitian Teori penelitian
Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	1. Kasenda, 2013, 858 2. Murty & Hudinarsih, 2012, hal 226 3. Nurcahyani & Adnyani, 2016, 528	Penelitian Penelitian penelitian
Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	1. Rosita & Yuniati, 2016, hal 18 2. Nurcahyani & Adnyani, 2016, hal 528 3. Saputra, Wayan, & Yulianthini, 2016, hal 6	Penelitian penelitian Teori
Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	1. Nurcahyani & Adnyani, 2016, hal 528 2. Kasenda, 2013, hal 857 3. Suwati, 2016, 54	Penelitian Penelitian Penelitian

Hubungan-hubungan variabel dalam Gambar 2.1 diperluas menjadi hubungan-hubungan seperti terlihat dalam Gambar 2. 2.



**Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir Penelitian (2)**

Gambar 2. 2 memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja. Asumsinya, jika motivasi tinggi maka kepuasan kerja tinggi, jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja juga tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, yakni variabel yang mediasi/mengantarai hubungan motivasi dengan kinerja.

Sementara itu, Gambar 2.2 juga memperlihatkan bahwa kompensasi memoderasi hubungan motivasi kerja kinerja. Asumsinya, apabila motivasi tinggi maka menyebabkan kinerja juga menjadi tinggi, namun tergantung kepada kelayakan kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi berfungsi sebagai variabel moderator, yakni variabel yang memoderasi/mempengaruhi kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja.

### **C. Hipotesis**

Menurut asumsi-asumsi teoritis maupun penelitian empiris yang ada di dalam kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: (1) Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja; (2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja; (3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; (4)

Kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja; dan (5) Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Di dalam melakukan penelitian, harus ada pendekatan-pendekatan yang dilakukan sebagai tolok ukur proses penelitian. Ada banyak pendekatan penelitian yang bisa digunakan, dan dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012, hal. 7).

Dalam pendekatan penelitian kuantitatif, proses penelitian ini mengandung langkah-langkah yang di mulai dari adanya penemuan masalah kepada teori, merumuskan jawaban sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan teori yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, menganalisis data yang telah dikumpulkan agar benar-benar diketahui dengan jelas jawaban permasalahan, dan menarik kesimpulan sebagai jawaban hakiki bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Bryman & Pemenyi dalam Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 7).

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk atau ukuran suatu variabel. Ukuran tersebut menjadi dasar untuk mengetahui baik buruknya variabel dalam penelitian ini. Ukuran-ukuran tersebut disebut dengan istilah indikator. Untuk itu,

dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang memiliki indikator masing-masing. Indikator-indikator tersebut dirumuskan dari teori yang telah dikaji dalam bab 2 sebelumnya.

*Pertama, motivasi.* Indikator-indikator motivasi adalah: (1) kerja keras; (2) orientasi masa depan; (3) tingkat cita-cita yang tinggi; (4) orientasi tugas; (5) usaha untuk maju; dan (6) ketekunan (Mangkunegara, 2013, hal. 111).

*Kedua, kepuasan kerja.* Indikator-indikator kepuasan kerja adalah: (1) kepuasan terhadap gaji; (2) kepuasan terhadap pengawasan; (3) kepuasan terhadap kesempatan untuk maju; (4) kepuasan terhadap keamanan kerja; (5) kepuasan terhadap kondisi kerja (6) komunikasi; (7) fasilitas; (8) aspek sosial dalam pekerjaan; (9) promosi. (Gilmer dalam Sutrisno, 2009, hal. 77-78; Smith, Kendall, & Hulin dalam Mangkunegara, 2013, hal. 126).

*Ketiga, kompensasi.* Indikator-indikator kompensasi adalah: (1) asas kelayakan; (2) asas keadilan; (3) tingkat pembayaran (4) metode pembayaran; (5) dan kontrol pembayaran (Hasibuan, 2009, hal. 122; Mangkunegara, 2013, hal. 86).

*Keempat, kinerja.* Indikator-indikator kinerja adalah: (1) efektifitas; (2) tanggung jawab; (3) disiplin; (4) inisiatif; (5) hasil kerja; (6) pengetahuan pekerjaan; (7) sikap; (8) dan absensi (Prawirosentosa, 2008, hal. 27) (Sutrisno, 2009, hal. 152-153)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat dan waktu penelitian bermanfaat untuk membatasi lokasi dan waktu dari penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Akses Medan beralamat di Jl. Gaharu No. 1 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2016 sampai dengan selesai. Hal ini dapat di lihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

Kegiatan	Waktu yang Direncanakan
Studi pendahuluan	08/2016 s.d. 04/2017
Penyusunan dan pembimbingan proposal	10/2016 s. d 04/2017
Seminar proposal	01/2017
Pengumpulan dan pengolahan data	02/2017 s. d 03/2017
Penyusunan dan pembimbingan skripsi	08/2016 s. d 04/2017
Sidang meja hijau	04/2017
Penyempurnaan skripsi	04/2017 s. d 06/2017

#### **D. Populasi dan Sampel**

Di dalam suatu penelitian harus ada populasi dan sampel yang harus diteliti, karena sebagai faktor pendukung dalam keberhasilan suatu penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Akses Medan yang berjumlah 500 Orang. Penulis mengambil sampel minimal sebanyak 36 responden (lihat gambar 3.1). Jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan *A-priori Sample Size Calculator for multiple regression* (Soper, 2006). Penggunaan perhitungan ini untuk menyesuaikan dengan analisis data penelitian yang penulis gunakan, yaitu statistik *path analysis* dan *moderated regression analysis*. Kedua statistik tersebut menggunakan persamaan regresi berganda (*multiple regression*). Namun setelah dilakukan pengumpulan data jumlah responden adalah sebanyak 110 orang, tetapi yang layak untuk dianalisis hanya 100 orang (penjelasan lebih lanjut dapat dilihat di bab IV).

 **A-priori Sample Size Calculator for Multiple Regression**

This calculator will tell you the minimum required sample size for a multiple regression study, given the desired probability level, the number of predictors in the model, the anticipated effect size, and the desired statistical power level.

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

Anticipated effect size ( $f^2$ ):  ⓘ

Desired statistical power level:  ⓘ

Number of predictors:  ⓘ

Probability level:  ⓘ

**Calculate!**

Minimum required sample size: **36**

Keterangan: Ukuran efek yang diantisipasi/*anticipated effect size*/ $f^2$ : pilihannya adalah 0,02 (efek kecil); 0,15 (efek sedang); atau 0,35 (efek besar). Level kekuatan statistik yang diinginkan/*desired statistical power level*: lebih dari atau sama dengan 0,8. Jumlah variabel bebas/*number of predictors*=3 variabel. Level probabilitas/*probability level*: Kurang dari atau sama dengan 0,05 (Soper, 2006).

**Gambar 3.1 Perhitungan Sample Minimum**

*Teknik sampling* yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jenis teknik yang dipilih adalah *simple random sampling*.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan upaya penulis untuk memperoleh data dalam rangka menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, yakni dengan menggunakan angket. Skala instrumen angket yang penulis gunakan adalah *skala Likert* (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat tidak setuju).

Sebelum angket disusun, penulis merangkum indikator-indikator yang akan digunakan untuk merancang angket (lihat Tabel 3.2).

**Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Item
Motivasi	Kerja keras	1
	Tingkat cita-cita yang tinggi	2
	Orientasi tugas	3
	Orientasi masa depan	4
	Ketekunan	5
	Usaha untuk maju	6
Kepuasan kerja	Gaji	7
	Pengawasan	8
	Kesempatan untuk maju	9
	Keamanan kerja	10
	Kondisi kerja	11
	Komunikasi	12
	Fasilitas	13
	Aspek sosial	14
	Promosi	15
Kompensasi	Asas kelayakan	16
	Asas keadilan	17
	Tingkat pembayaran	18
	Metode pembayaran	19
	Kontrol pembayaran	20
Kinerja	Efektifitas	21
	Tanggung jawab	22
	Disiplin	23
	Inisiatif	24
	Hasil kerja	25
	Pengetahuan pekerjaan	26
	Sikap	27
	Absensi	28

Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, penulis harus melakukan beberapa pengujian. Pengujian yang harus dilakukan dalam penelitian adalah pengujian *validitas* dan *reliabilitas*.

*Pertama, pengujian validitas*, bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas menggunakan statistik korelasi (Sugiyono, 2012, hal. 248).

Kriteria penarikan kesimpulan pengujian validitas adalah: (1) Jika nilai koefisien korelasi adalah positif dan nilai probabilitas yang dihitung (*Sig 2-tailed*)  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan ( $\alpha 0,05$ ), maka suatu butir instrumen angket adalah valid; (2) Jika nilai koefisien korelasi adalah negatif dan nilai probabilitas (*Sig 2-tailed*)  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan ( $\alpha 0,05$ ), maka suatu butir instrumen angket adalah tidak valid (Juliandi, Irfan, & Manurung, Metode penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi, 2014, hal. 79 dan 152).

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk masing-masing variabel. Diketahui bahwa pada variabel motivasi ( $X_1$ ) menghasilkan keseluruhan nilai  $0.000 < \alpha 0.05$  yang berarti valid, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan keseluruhan nilai  $0.000 < \alpha 0.05$  yang berarti valid, variabel kompensasi ( $X_3$ ) menghasilkan keseluruhan nilai  $0.000 < \alpha 0.05$  yang berarti valid, dan variabel kinerja ( $Y$ ) menghasilkan keseluruhan nilai  $0.000 < \alpha 0.05$  yang berarti valid. Untuk melihat tabel validitas pada masing-masing variabel terdapat dalam lampiran.

*Kedua, pengujian reliabilitas.* Pengujian reliabilitas ini dilakukan adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Statistik untuk pengujian reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha* (Arikunto dalam Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 82).

Kriteria penarikan kesimpulannya ialah: (1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrumen suatu variabel adalah reliabel (terpercaya); (2) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrumen suatu variabel tidak reliabel (tidak terpercaya) (Nunnaly dalam Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 83).

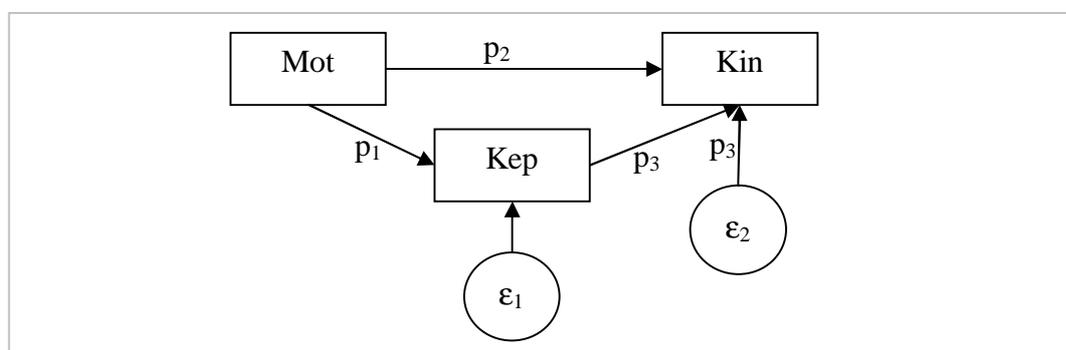
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk masing-masing variabel. Diketahui bahwa pada variabel motivasi ( $X_1$ ) menghasilkan nilai  $0.910 > 0.6$  yang berarti reliabel, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $0.917 > 0.6$  yang berarti reliabel, variabel kompensasi ( $X_3$ ) menghasilkan nilai  $0.928 > 0.6$  yang berarti reliabel, dan variabel kinerja ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $0.861 > 0.6$  yang berarti reliabel. Untuk melihat tabel reliabilitas pada masing-masing variabel terdapat dalam lampiran.

## F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan teknik-teknik statistik tertentu.

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda yang diperluas, yakni: (1) Analisis jalur (*path analysis*) ; dan (2) Analisis regresi bermoderasi (*moderated regression analysis*) .

*Pertama*, Analisis jalur (*path analysis*) . Analisis ini untuk membuktikan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja. Model analisis jalur dapat dilihat dalam Gambar 3. 2.



**Gambar 3.2 Model Path Analysis**

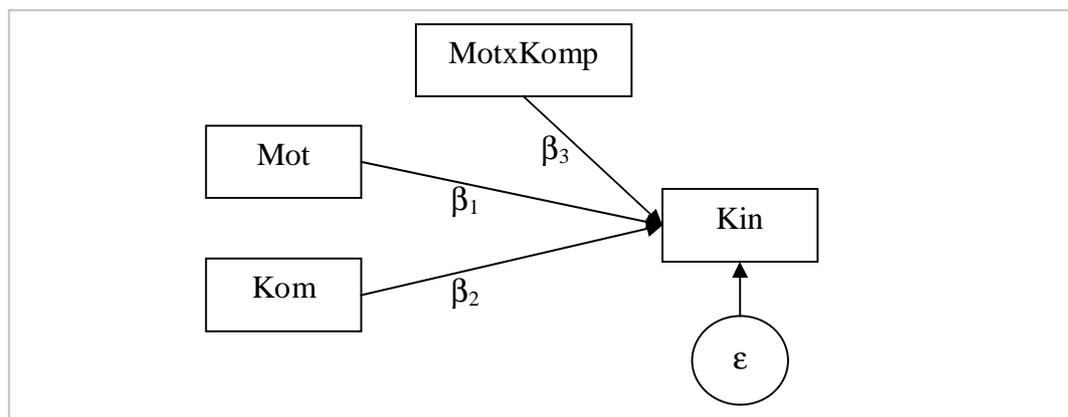
Persamaan regresi untuk Gambar 3.2 adalah sebagai berikut:

- 1) Persamaan I:  $\text{Kepuasan} = p_1 \text{Motivasi} + \epsilon_1$

2) Persamaan II:  $Kinerja = p_2 \text{Motivasi} + p_3 \text{Kepuasan} + \epsilon_1$

Kriteria untuk menarik kesimpulan model analisis di atas adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai koefisien  $p_1 \times p_3 > p_2$ , maka kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja; sebaliknya; (2) Jika nilai koefisien  $p_1 \times p_3 < p_2$ , maka kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja; (Diadaptasi dari Juliandi, Irfan, Manurung, 2014).

*Kedua*, Analisis regresi bermoderasi (*moderated regression analysis*). Analisis ini untuk membuktikan apakah kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja. Model Analisis regresi bermoderasi dapat dilihat dalam Gambar 3.3.



**Gambar 3.3 Model Moderated Regression Analysis**

Persamaan regresi untuk Gambar 3. 1 adalah sebagai berikut:

$$Kinerja = \beta_1 \text{Motivasi} + \beta_2 \text{Kompensasi} + \beta_3 (\text{Motivasi} \times \text{Kompensasi}) + \epsilon$$

Kriteria untuk menarik kesimpulan model analisis di atas adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , maka kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja; sebaliknya; (2) Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka kompensasi memoderasi hubungan motivasi dengan kinerja (Diadaptasi dari Juliandi, Irfan, Manurung, 2014).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelohan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub> , 18 pernyataan untuk variabel X<sub>2</sub>, 10 pernyataan untuk variabel X<sub>3</sub> dan 15 pernyataan untuk variabel Y.

Dimana yang menjadi variabel X<sub>1</sub> adalah Motivasi, yang menjadi variabel X<sub>2</sub> adalah Kepuasan Kerja, yang menjadi variabel X<sub>3</sub> adalah Kompensasi dan yang menjadi Y adalah Kinerja. Angket ini diberikan kepada minimal 100 Responden untuk karyawan Telkom Akses Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *Skala likert* dengan 5 (lima) pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Pengukuran Skala *Likert***

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel 4.1 diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel yaitu variabel bebas (motivasi), variabel intervening (kepuasan kerja), variabel moderating (kompensasi), maupun variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket di mulai dari skor 5 sampai 1.

Responden penelitian ini adalah karyawan Telkom Akses Medan. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden adalah sebanyak 110 eksemplar kuesioner.

**Tabel 4.2. Tingkat Respon Penyebaran Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah	Persen
Jumlah kembali	100	90,90
Jumlah tidak kembali	10	9,10
<b>Jumlah kuesioner dikirim</b>	110	100,00

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari 110 kuesioner yang disebarakan tersebut, jumlah yang kembali sebesar 90,90% dan yang tidak kembali 9,10%. Dengan demikian tingkat tanggapan para responden untuk mengisi kuesioner ini cukup tinggi. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik: (1) jenis kelamin; (2) usia; dan (3) tingkat pendidikan.

*Pertama*, karakteristik responden dilihat dari sisi jenis kelamin. Dari jumlah 100 responden yang diteliti, sebesar 57 % adalah laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan sebesar 43 % (Gambar 4.3).

**Tabel 4.3. Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki- Laki	56	56
2	Perempuan	44	44
<b>Jumlah</b>		100	100

*Kedua*, karakteristik responden dilihat dari sisi usia. Usia responden dalam penelitian ini paling banyak berkisar 21-30 tahun sebanyak 75 orang (75%); kemudian diteruskan dengan usia <21 tahun sebanyak 12 orang (12%); lalu hasil usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (12%); dan yang paling kecil adalah kelompok usia 41- 50 tahun sebanyak 1 orang (1%), dan tidak ada usia responden yang berumur >50 tahun (Tabel 4.4).

**Tabel 4.4. Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persen (%)
1	< 21 tahun	12	12
2	21-30 tahun	75	75
3	31-40 tahun	12	12
4	41-50 tahun	1	1
5	>50 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		100	100

*Ketiga*, karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan responden penelitian adalah mereka yang berpendidikan SLTA, D3, S1, S2 sampai dengan S3.

**Tabel 4.5. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	SLTA	37	37
2	D3	3	3
3	S1	60	60
4	S2	0	0
5	S3	0	0
<b>Jumlah</b>		100	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden terdapat terbesar responden penelitian adalah kelompok pendidikan S1 sebesar 60%, kemudian pendidikan SLTA sebesar 37% dan persentase terkecil adalah kelompok responden yang berpendidikan D3 sebesar 3%. Dan juga dapat diketahui bahwa tidak ada responden dengan jenjang pendidikan S2 dan S3 (Tabel 4.5).

## 2. Karakteristik Jawaban Kuesioner Penelitian

Karakteristik jawaban kuesioner penelitian menggambarkan tentang skor jawaban kuesioner untuk keempat variabel penelitian, antara lain: (1) skor jawaban kuesioner untuk variabel motivasi; (2) skor jawaban kuesioner untuk variabel kepuasan kerja; (3) skor jawaban variabel kuesioner kompensasi; dan (4) skor jawaban kuesioner untuk variabel kinerja.

*Pertama*, skor jawaban kuesioner penggunaan motivasi. Kuesioner penggunaan media sosial terdiri dari 12 item pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Kuesioner Motivasi**

No	Pertanyaan	Jawaban										Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Netral/ biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu bekerja keras	31	31	63	63	6	6	0	0	0	0	100	100
2.	Pantang menyerah	38	38	57	57	5	5	0	0	0	0	100	100
3.	Berupaya untuk sukses	56	56	37	37	2	2	0	0	0	0	100	100
4.	Ingin mempunyai karir tinggi	56	56	37	37	7	7	0	0	0	0	100	100
5.	Sungguh-sungguh ketika bekerja	39	39	56	56	5	5	0	0	0	0	100	100
6.	Tidak malas untuk bekerja	35	35	49	49	15	15	1	1	0	0	100	100
7.	Merencanakan pekerjaan ke depan	39	39	50	50	11	11	0	0	0	0	100	100

No	Pertanyaan	Jawaban										Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Netral/ biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8.	Berharap sukses di masa depan	59	59	33	33	8	8	0	0	0	0	100	100
9.	Tekun dalam bekerja	37	37	55	55	8	8	0	0	0	0	100	100
10.	Teliti dalam bekerja	39	39	51	51	10	10	0	0	0	0	100	100
11.	Berupaya untuk maju	48	48	46	46	6	6	0	0	0	0	100	100
12.	Berupaya menjadi yang terbaik	58	58	35	35	7	7	0	0	0	0	100	100
	Rata-rata		44,25		47,91		7,5		1		0		

Dari dua belas pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian, persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang kualitas motivasi karyawan PT. Telkom Akses Medan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (47,91%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (1%) (Tabel 4.6). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa motivasi karyawan PT. Telkom Akses Medan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

*Kedua*, distribusi jawaban kuesioner tentang kepuasan kerja. Kuesioner tentang kepuasan kerja terdiri dari 18 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Kuesioner Kepuasan kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban										Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Netral Biasa aja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji pokok	18	18	37	37	36	36	8	8	1	1	100	100
2.	Tunjangan	17	17	39	39	31	31	11	11	2	2	100	100
3.	Pengarahan atasan	15	15	50	50	33	33	2	2	0	0	100	100
4.	Evaluasi atasan	27	27	53	53	16	16	4	4	0	0	100	100
5.	Peluang untuk maju	27	27	53	53	16	16	4	4	0	0	100	100
6.	Peluang menjadi pemimpin	23	23	52	52	20	20	5	5	0	0	100	100
7.	Jaminan kesehatan kerja	19	19	60	60	21	21	0	0	0	0	100	100

8.	Jaminan keamanan kerja	21	21	57	57	22	22	0	0	0	0	100	100
9.	Kesesuaian pekerjaan	17	17	53	53	27	27	3	3	0	0	100	100
10.	Tantangan pekerjaan	18	18	59	59	23	23	0	0	0	0	100	100
11.	Komunikasi dengan rekan kerja	30	30	55	55	15	15	0	0	0	0	100	100
12.	Komunikasi dengan atasan	24	24	56	56	20	20	0	0	0	0	100	100
13.	Kelengkapan fasilitas kerja	18	18	48	48	30	30	4	4	0	0	100	100
14.	Kemudahan menggunakan alat	15	15	68	68	14	14	3	3	0	0	100	100
15.	Hubungan dengan rekan kerja	28	28	58	58	14	14	0	0	0	0	100	100
16.	Hubungan dengan atasan	22	22	55	55	23	23	0	0	0	0	100	100
17.	Keadilan berkarir	19	19	40	40	34	34	5	5	2	2	100	100
18.	Kejelasan berkarir	22	22	37	37	28	28	7	7	6	6	100	100
	Rata-rata		21,11		51,67		23,5		3,11		0,61		

Dari delapan belas pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian, persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang kualitas kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Medan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (51,67%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (0,61%) (Tabel 4.7). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Medan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

*Ketiga*, distribusi jawaban kuesioner tentang kompensasi. Kuesioner tentang kompensasi terdiri dari 10 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

**Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Kuesioner Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban										Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Netral/ Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%			F	%	F	%	F	%
1.	Layak untuk kebutuhan dasar	7	7	42	42	46	46	4	4	1	1	100	100
2.	Layak untuk kebutuhan tambahan	9	9	34	34	39	39	16	16	2	2	100	100
3.	Adil dari sisi berat ringanya kerja	15	15	32	32	38	38	11	11	4	4	100	100

4.	Adil dari sisi resiko kerja	10	10	34	34	39	39	16	16	2	2	100	100
5.	Gaji pokok cukup memadai	8	8	35	35	45	45	7	7	5	5	100	100
6.	Tunjangan cukup memadai	6	6	35	35	45	45	7	7	5	5	100	100
7.	Imbalan sesuai dengan pendidikan	11	11	30	30	41	41	14	14	4	4	100	100
8.	Imbalan sesuai dengan prestasi	10	10	31	31	41	41	15	15	3	3	100	100
9.	Transparan dalam pembayaran	13	13	37	37	40	40	9	9	1	1	100	100
10.	Pembayaran selalu tepat waktu	21	21	38	38	33	33	6	6	2	2	100	100
	Rata-rata		11,00		34,8		41,5		9,9		2,8		

Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian, persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang kualitas kompensasi karyawan PT. Telkom Akses Medan terdistribusi pada kategori jawaban netral (41,5%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (2,8%) (Tabel 4.8). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kompensasi karyawan PT. Telkom Akses Medan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

*Keempat*, distribusi jawaban kuesioner tentang kinerja. Kuesioner tentang kinerja terdiri dari 15 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

**Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Kuesioner Kinerja**

No	Pertanyaan	Jawaban										Jumlah	
		Sangat Setuju		Setuju		Netral/ Biasa Saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Target kerja selalu tercapai	19	19	61	61	20	20	0	0	0	0	100	100
2.	Hasil kerja cukup berkualitas	19	19	67	67	14	14	0	0	0	0	100	100
3.	Tidak menolak tanggung jawab	25	25	64	64	10	10	1	1	0	0	100	100
4.	Siap menanggung resiko	19	19	65	65	15	15	1	1	0	0	100	100
5.	Disiplin dalam bertugas	28	28	66	66	5	5	1	1	0	0	100	100
6.	Taat kepada atasan	20	20	69	69	11	11	1	1	0	0	100	00
7.	Berinisiatif tinggi	20	20	60	60	20	20	0	0	0	0	100	100
8.	Banyak ide dalam bekerja	24	24	52	52	24	24	0	0	0	0	100	100
9.	Hasil kerja selalu tuntas	26	26	59	59	15	15	0	0	0	0	100	100

10.	Hasil kerja tidak banyak salah	19	19	58	58	22	22	1	1	0	0	100	100
11.	Faham tentang tujuan kerja	28	28	56	56	16	16	0	0	0	0	100	100
12.	Menguasai proses kerja	33	33	58	58	9	9	0	0	0	0	100	100
13.	Bersikap baik kepada rekan kerja	36	36	56	56	7	7	1	1	0	0	100	100
14.	Jarang tidak hadir	32	32	32	32	11	11	16	16	9	9	100	100
15.	Selalu hadir tepat waktu	35	35	50	50	15	15	0	0	0	0	100	100
	Rata-rata		25,53		58,2		14,27		1,4		0,6		

Dari lima belas pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian, persentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang kualitas kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan terdistribusi pada kategori jawaban setuju (58,2%), sementara itu, persentase rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (0,6%) (Tabel 4.9). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

## B. Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan di bab 2 sebelumnya, antara lain: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja; dan (5) Kompensasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

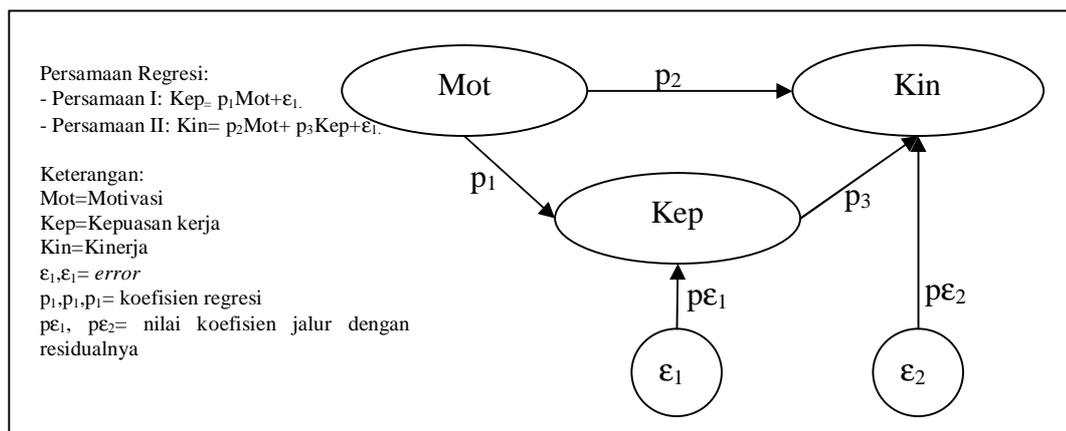
Untuk membuktikan kelima hipotesis di atas, analisis dilakukan dalam dua tahap, yakni: (1) *Path Analysis* (Analisis Jalur/Analisis Regresi ber-Variabel

Intervening); dan (2) *Moderated Regression Analysis* (Analisis Regresi ber-Variabel Moderator).

## 1. *Path Analysis* (Analisis Jalur/Analisis Regresi ber-Variabel Intervening)

### a. Pendugaan Parameter Analisis Jalur

Persamaan regresi dan model visual analisis jalur dalam penelitian ini terlihat dalam Gambar 4.1.



**Gambar 4.1. Analisis Regresi bervariasi Intervening/Analisis Jalur (Model)**

Nilai yang ingin dicari dari model dan persamaan regresi dalam Gambar 4.10. adalah nilai  $p_1, p_2, p_3, p\epsilon_1,$  dan  $p\epsilon_2$ , termasuk nilai-nilai probabilitas (*sig*) dari masing-masing hubungan variabel.

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk persamaan regresi I seperti deskripsi berikut ini.

**Tabel 4.10. Coefficients dari Persamaan Regresi I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.495	8.204		4.083	.000
Motivasi	.695	.156	.411	4.460	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Persamaan regresi I menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah  $p_1$  sebesar 0,411 (positif) dan

probabilitasnya sebesar 0,000 (Tabel 4.10). Nilai positif tersebut merupakan prediksi bahwa jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

**Tabel 4.11. Model Summary dari Persamaan Regresi I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.160	8.14089
a. Predictors: (Constant), motivasi				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Sementara itu persamaan regresi I juga menghasilkan nilai *Adjusted-R Square* adalah sebesar 0,160. Ini menunjukkan bahwa sebesar 0,160 atau 16% motivasi dapat menjelaskan kepuasan kerja.

Nilai *Adjusted-R Square* sebesar 0,160 tersebut juga digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya (koefisien jalur di luar model persamaan I), yakni:  $Pe_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,160)} = 0,9165$  (Tabel 4.11).

Langkah kedua adalah menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk persamaan regresi II sebagai berikut.

**Tabel 4.12. Coefficients dari Persamaan Regresi II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.322	5.287		4.033	.000
Motivasi	.438	.102	.379	4.304	.000
Kepuasan kerja	.240	.060	.350	3.981	.000
a. Dependent Variable: kinerja					

Persamaan regresi II menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah  $p_2$  sebesar 0,379 (positif) dan probabilitasnya sebesar 0,000, sedangkan nilai koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah  $p_3$  sebesar 0,350 (positif) dan probabilitasnya sebesar 0,000 (Tabel 4.12). Nilai positif tersebut merupakan prediksi bahwa jika motivasi

meningkat maka kinerja juga meningkat, dan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

**Tabel 4.13. Model Summary dari Persamaan Regresi II**

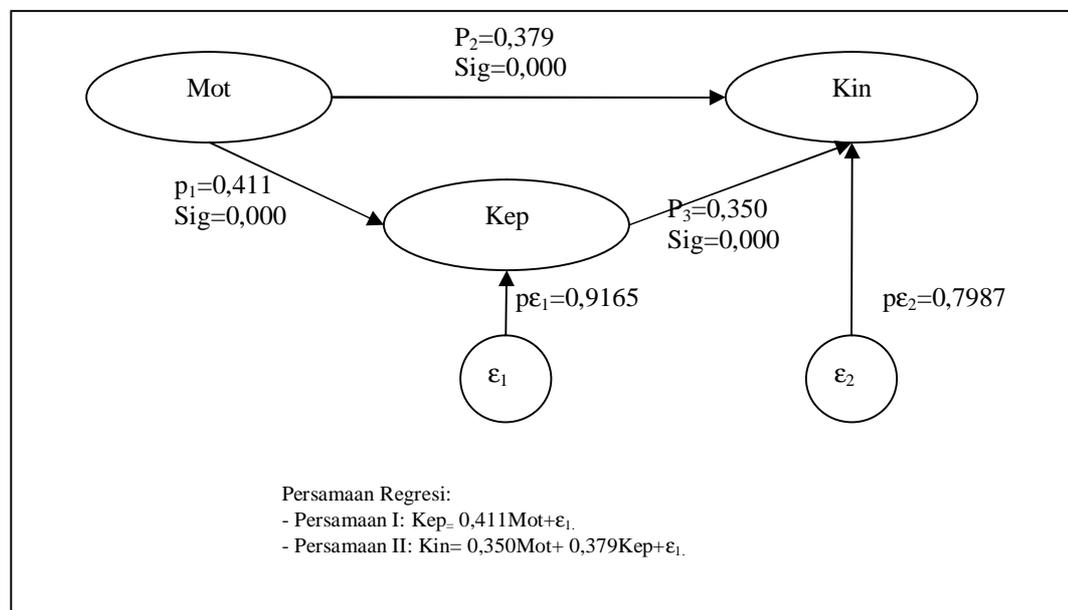
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.375	.362	4.85004

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja

Sementara itu persamaan regresi II juga menghasilkan nilai *Adjusted-R Square* sebesar 0,362. Ini menunjukkan bahwa sebesar 0,362 atau 36,2% motivasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja.

Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya (koefisien jalur di luar model persamaan II), yakni:  $P_{\epsilon_2} = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,362)} = 0,7987$  (Tabel 4.13).

Dari nilai-nilai persamaan regresi I dan II, maka persamaan dan model lengkap analisis jalurnya terlihat dalam Gambar 4.2.



**Gambar 4.2. Analisis Jalur (Hasil)**

## **b. Pengujian Hipotesis**

### **1) Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Hipotesis statistik tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} < \alpha 0,05$
- Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja seperti yang telah terlihat di dalam Gambar 4.2. sebelumnya adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai Sig0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2) Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hipotesis statistik tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} < \alpha 0,05$

- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh motivasi terhadap kinerja seperti yang telah terlihat di dalam Gambar 4.2. sebelumnya adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai  $\text{Sig} 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3) Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis statistik tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- $H_1$  : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} < \alpha 0,05$
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitasnya yakni  $\text{sig} > \alpha 0,05$

Nilai probabilitas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja seperti yang telah terlihat di dalam Gambar 4.2. sebelumnya adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai  $\text{Sig} 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **4) Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan kerja**

Hipotesis statistik tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- H0 : Kepuasan kerja tidak merupakan variabel intervening (Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi kepuasan kerja)
- H1 : Kepuasan kerja merupakan variabel intervening (Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung yakni dimediasi oleh kepuasan kerja)

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

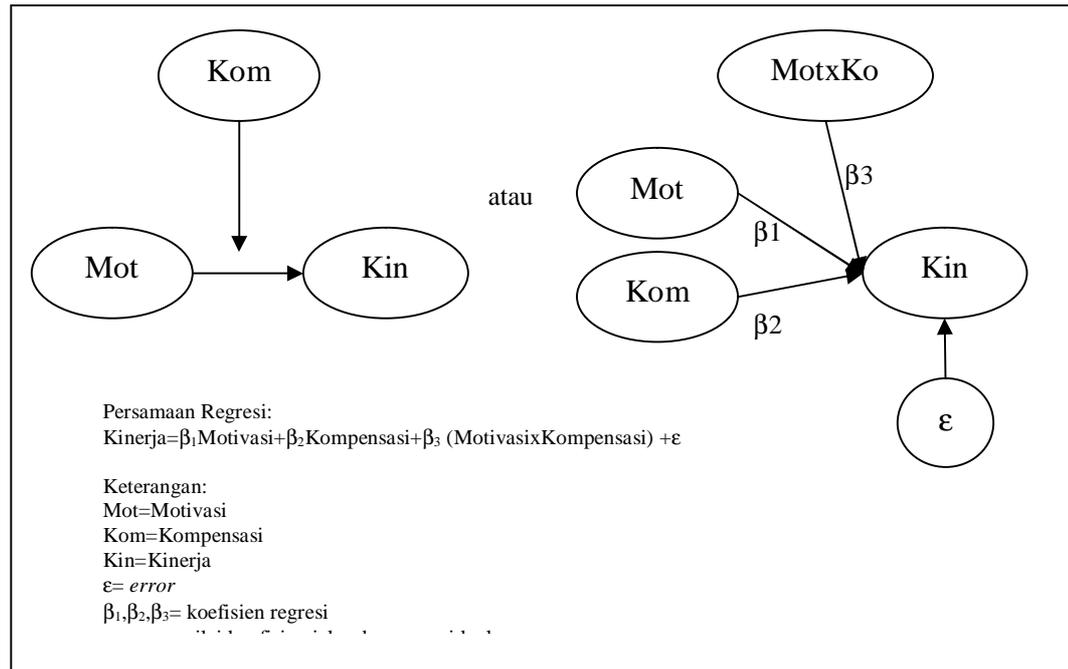
- Tolak H0 jika nilai  $p_1 \times p_3 > p_2$
- Terima H0 jika nilai  $p_1 \times p_3 < p_2$

Berdasarkan nilai pada Gambar 4.2. sebelumnya nilai  $p_{1,411} \times p_{3,350}$  adalah sebesar 0,143. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $p_{2,379}$ . Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak. Ini berarti kepuasan kerja tidak merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening.

## **2. *Moderated Regression Analysis* (Analisis Regresi ber-Variabel Moderator)**

### **a. Pendugaan Parameter**

Persamaan regresi dan model visual analisis regresi dengan menggunakan variabel moderator dalam penelitian ini terlihat dalam Gambar 4.3.



**Gambar 4.3. Analisis Regresi ber-Variabel Moderator (Model)**

Nilai yang ingin dicari dari model dan persamaan regresi dalam Gambar 4.14. adalah nilai dan  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$ , termasuk nilai-nilai probabilitas (*sig*) dari masing-masing hubungan variabel.

Langkah pertama adalah menentukan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk persamaan regresi seperti deskripsi berikut ini.

**Tabel 4.14. Coefficients dari Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.303	20.752		3.484	.001
Motivasi	-.382	.401	-.330	-.953	.343
Kompensasi	-1.151	.603	-1.345	-1.907	.060
Motivasi x Kompensasi	.027	.012	1.986	2.320	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

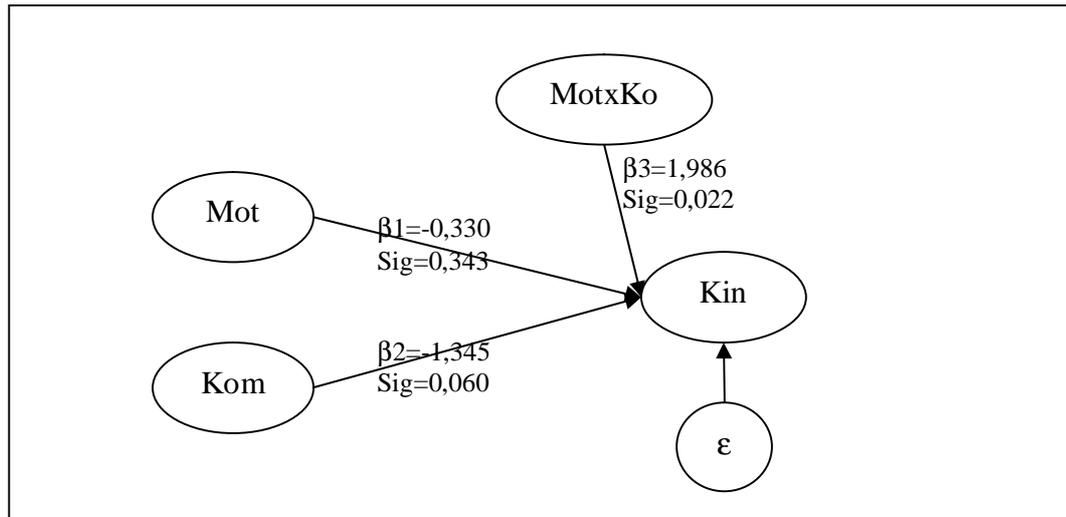
Persamaan regresi menghasilkan nilai koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah  $\beta_1$  sebesar -0,330 dan probabilitasnya sebesar 0,343. Sementara itu pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah  $\beta_2$  sebesar -1,345 dan probabilitasnya sebesar 0,060. Selanjutnya pengaruh interaksi motivasi kerja x kompensasi terhadap kinerja adalah  $\beta_3$  sebesar 1,986 dan probabilitasnya sebesar 0,022. (Tabel 4.14).

**Tabel 4.15. Model Summary dari Persamaan Regresi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.362	4.85263
<i>a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, motivasi x kompensasi</i>				

Jika dilihat dari nilai *Adjusted-R Square* sebesar 0,362, bermakna bahwa variasi nilai kinerja ditentukan oleh nilai motivasi, kompensasi, motivasi x kompensasi sebesar 0,362 atau 36,2%.

Dari nilai-nilai persamaan regresi di atas, maka model lengkap analisis regresi ber-variabel moderator adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.4. Analisis Regresi ber-Variabel Moderator (Hasil)**

#### **b. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis statistik tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi kompensasi adalah sebagai berikut:

- H0 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi kompensasi adalah tidak signifikan (Kompensasi tidak merupakan variabel moderator)
- H1 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi kompensasi adalah signifikan (Kompensasi merupakan variabel moderator)

Kriteria pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Tolak H0 jika koefisien Mot x Kom mempunyai nilai Sig < 0,05, yang berarti kompensasi merupakan variabel moderator.
- Terima H0 jika koefisien Mot x Kom mempunyai nilai Sig > 0,05, yang berarti kompensasi tidak merupakan variabel moderator.

Berdasarkan nilai pada Gambar 4.4. sebelumnya nilai koefisien Mot x Kom adalah sebesar  $0,022 < \text{Sig} 0,05$ . Dengan demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimoderasi kompensasi adalah signifikan ( $H_0$  ditolak). Ini berarti kompensasi “merupakan variabel moderator”. Karena kompensasi merupakan variabel moderator maka kompensasi merupakan variabel yang “begitu kuat” dalam mempengaruhi hubungan motivasi dengan kinerja

### **C. Diskusi Temuan Penelitian**

#### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini relevan motivasi diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama (Hasibuan, 2009, hal 143).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil penelitian penulis yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pengujian hipotesis diatas. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015, hal.217).

Faktor-faktor yang mempengaruhi yang membuat penelitian penulis dengan penelitian terdahulu sama ialah bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja ternyata dipengaruhi oleh kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi

kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan, gaji, promosi kondisi kerja yang kesemuanya itu ada didalam pemberian motivasi.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini relevan bahwa faktor yang menjadi pengaruh pencapaian kinerja adalah: motivasi dan kemampuan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi, sementara kemampuan terdiri pengetahuan dan situasi (Keth Davis dalam Mangkunegara, 2013, hal 67).

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil penelitian penulis yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kasenda, 2013, hal.858). selanjutnya dari penelitian terdahulu yang lainnya juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurcahyani & Adnyani, 2016, hal.528), Cara pembahasannya sama dengan di atas.

## **3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kepuasan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Demikian sebaliknya, apabila

kepuasan kerja karyawan rendah maka akan menimbulkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini relevan bahwa faktor yang menjadi pengaruh pencapaian kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja (Invancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, hal.91)

Hal ini juga dapat dibuktikan pada hasil penelitian penulis yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akes Medan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Saputra, Wayan, & Yulianthini, 2016, hal.6) . Selanjutnya dari penelitian terdahulu yang lainnya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Rosita & Yuniati, 2016, hal.18)

#### **4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung, tidak dimediasi kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening. Yang artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Telkom Akses medan terhadap motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja

Hal ini juga di dukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat tetapi tidak dipengaruhi puasnya karyawan atas motivasi yang diberikan perusahaan. Kepuasan karyawan

dengan adanya motivasi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan , sebaliknya jika karyawan tidak puas dari adanya motivasi belum tentu kinerja karyawan menurun. (Rahmawati, 2016, hal.10). Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi penuh oleh kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi yang diberikan pada karyawan baik, maka kepuasan kerja tersebut akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan (Pratama, 2015).

#### **5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang Dimoderasi Kompensasi**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi merupakan variabel moderator maka kompensasi merupakan variabel yang “begitu kuat” dalam mempengaruhi hubungan motivasi dengan kinerja. Yang artinya, bahwa apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Telkom Akses medan tinggi maka menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan juga tinggi, namun hal tersebut bergantung pada kelayakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Telkom Akses Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka ditarik beberapa kesimpulan yang mampu menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja;
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
4. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja;
5. Kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi.

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya perusahaan lebih mengoptimalkan lagi dalam memberikan motivasi terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan merasa puas atas perhatian perusahaan kepada karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan juga memperhatikan kelayakan atas pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan menimbulkan kepuasan karyawan atas apa yang diberikan perusahaan dan hasil kerja yang dicapai.

3. Hasil penelitian ini juga bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta kelayakan dalam pemberian kompensasi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif yang berarti motivasi dan kompensasi untuk lebih dioptimalkan sehingga menimbulkan rasa puas yang bisa menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Jadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dalam pemberian motivasi dan kompensasi agar karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerja lebih baik.
4. Bagi penelitian berikutnya hendaknya menambah variabel lain, karena masalah terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, misalnya pengalaman kerja, penghargaan, rotasi jabatan, dan lain. Dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT indeks.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD syariah teori dan implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Invancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Murty, W. a., & Hudinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *The Indonesia accounting review*, 2(2), 215-228.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Pratama, D. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Dynamics Conference*, 1.
- Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi empiris pada kantor DPPKAD kabupaten karanganyar*. Surakarta: Skripsi.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*, 5(1), 1-20.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen dan bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Saputra, A. T., Wayan, I., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-8.
- Soper, D. (2006). *A-priori sample size calculator for multiple regression*. Retrieved Januari 5, 2017, from The Free Statistics Calculators Index: <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=1>
- Sugiyono. (2012). *metode penelitian bisnis*. Bandung: CV alfabeta.
- surayawan, I. n., & andrew, R. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. *Metode riset bisnis dan manajemen*, 13(1), 54-61.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Suwati, Y. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Wirawan. (2009). *evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.