

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris pada Mitra *Driver* GrabBike Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
Dwi Wahyu Romadlon
NIM. 15.0101.0116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris pada Mitra *Driver* GrabBike Magelang)

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Dwi Wahyu Romadlon
NIM. 15.0101.0116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Mitra *Driver* GrabBike Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dwi Wahyu Romadlon

NPM 15.0101.0116

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **16 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, SE., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, S.E.,MP

Ketua

Mundiyanto, SE., M.Si

Sekretaris

Nia Kurniati Bachtiar, S.E.,S.Si.,M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **23 AUG 2019**

Dr. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Wahyu Romadlon

NIM : 15.0101.0116

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Empiris pada Mitra *Driver* GrabBike Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 16 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan,



Dwi Wahyu Romadlon

NIM. 15.0101.0116

RIWAYAT HIDUP

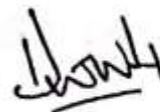
Nama : Dwi Wahyu Romadlon
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 2 Februari 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Kaliangkrik I RT. 002/ RW. 002 Desa
Kaliangkrik, Kecamatan Kaliangkrik,
Kabupaten Magelang
Alamat Email : Dwiwahyu1283@gmail.com
Pendidikan formal :
Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Kaliangkrik 1
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 1 Bandongan
SMA (2011-2013) : MAN 1 Kabupaten Magelang
SMA (2013-2014) : MA Al-Iman Kota Magelang
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) periode 2016-2017
- Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) periode 2016-2017

Magelang, 16 Agustus 2019

Peneliti



Dwi Wahyu Romadlon

NIM. 15.0101.0116

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu.”
(Q.S Al Insyirah : 6-8)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong).”
(HR. Muslim)

“Aku meminta kekuatan, Allah memberiku kesulitan untuk membuatku kuat. Aku bertanya tentang kebijaksanaan, Allah memberiku masalah untuk diselesaikan”
(Salahudin Al Ayyubi)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua.”
(Aristoteles)

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan. Tanpa pendidikan Indonesia tak mungkin bertahan.”
(Najwa Shihab)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Mitra *Driver* Grabbike Magelang)”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Muhdiyanto, SE., M.,Si. selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan jasa.
6. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan fasilitas berupa buku-buku yang dapat dijadikan referensi dan seluruh karyawan perpustakaan yang telah melayani peminjaman dengan baik.
7. Orang tuaku yang tak pernah putus selalu mendoakanku, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa

untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.

8. Kakak saya, Lestariningsih dan Nazam yang setiap harinya selalu membuat saya semangat dan keluarga besar saya yang luar biasa yang juga tidak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Ponakan saya, Junata Rizky yang setiap harinya selalu membuat saya semangat.
10. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan, semangat dan memberikan saya banyak pelajaran selama masa kuliah.
11. Teman-teman Manajemen 15 B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya bersyukur karena bisa mengenal mereka. Karena mereka selalu memberikan semangat saat dikampus.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Magelang, 16 Agustus 2019

Penulis



Dwi Wahyu Romadlon

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Telaah Teori.....	8
1. Teori Harapan (<i>Expectancy Theory of Motivation</i>).....	8
2. Teori Atribusi.....	10
3. Kinerja	11
4. Kompensasi.....	14
5. Motivasi Kerja	19
6. Kepuasan Kerja.....	24
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Perumusan Hipotesis.....	32
D. Model Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Populasi dan Sampel.....	38
B. Data Penelitian.....	38
1. Jenis dan Data Sumber	38

2. Teknik Pengumpulan Data	40
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
D. Uji Instrumen Data	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas	44
E. Metode Analisis Data.....	44
1. Analisis Regresi	44
2. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV ANALISIS DATA	49
A. Sampel Penelitian.....	49
B. Statistik Deskriptif	50
1. Statistik Deskriptif Responden.....	50
2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	52
C. Uji Kualitas Data	54
1. Uji Validitas.....	54
2. Uji Reliabilitas	57
D. Analisis Regresi Linear Berganda	58
E. Uji Model	60
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	60
2. Uji F (<i>Goodness of Fit</i>).....	60
F. Pengujian Hipotesis.....	62
G. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner	48
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Responden.....	49
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Penelitian	51
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis DataPengujian Validitas dan Reliabilitas	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rating Mitra Driver GrabBike Magelang	2
Gambar 2.1 Model Penelitian	36
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1	60
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2	60
Gambar 4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	61
Gambar 4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja	62
Gambar 4.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	63
Gambar 4.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	64
Gambar 4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	64
Gambar 4.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan.....	65
Gambar 4.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	66
Gambar 4.10 Model Diagram Akhir	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	81
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	86
Lampiran 3. Statistik Deskriptif.....	96
Lampiran 4. Uji Validitas.....	97
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
Lampiran 7. Tabel F.....	104
Lampiran 8. Tabel T.....	105

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris pada Mitra *Driver* GrabBike Magelang)

Oleh :

Dwi Wahyu Romadlon

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan program SPSS 23. Metode pengambilan sampel dengan metode *Accidental Sampling* dengan sampel 120 responden. Kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikan 5%. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji validitas dan realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji r, uji f, uji t dan uji *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

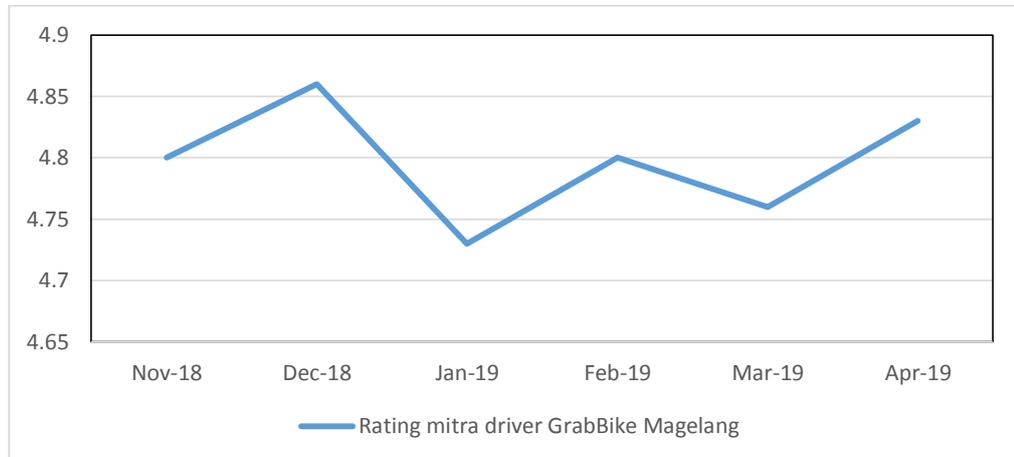
A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja, supaya dapat bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. Kinerja bagi perusahaan merupakan faktor yang penting karena kinerja karyawan yang diperolehnya akan turut menentukan perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi maupun tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mengerjakan tugas dan bertanggung jawab.

GrabBike Magelang merupakan aplikasi layanan transportasi kendaraan bermotor roda dua. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan aplikasi saja dan untuk kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia. Dengan GrabBike calon penumpang dapat dengan mudah mencari *driver* untuk menuju lokasi tujuan, sehingga tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan.

GrabBike sebagai layanan transportasi dituntut untuk menunjukkan kualitas kinerja yang baik. Kinerja dapat dilihat melalui grafik rating mitra pada setiap bulannya. Rating mitra *driver* didapat dari pelanggan yang memberikan penilaian satu sampai lima bintang setelah selesai bertransaksi. Rating bintang ini yang menjadi parameter untuk mengukur seberapa baik layanan

yang diberikan. Berikut rating mitra *driver* GrabBike Magelang pada enam bulan terakhir:



Sumber: Data Internal Grab Magelang

Gambar 1.1
Rating mitra driver GrabBike Magelang

Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa rating mitra *driver* GrabBike Magelang fluktuatif. Jika rating mitra *driver* GrabBike Magelang naik maka kinerja *driver* meningkat. Begitu sebaliknya jika rating mitra *driver* GrabBike Magelang turun maka kinerja *driver* menurun. Faktor yang mempengaruhi kinerja *driver* yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Sunyoto, 2012). Pemberian dukungan kerja dengan berbagai imbalan menjadikan karyawan bekerja lebih giat dan dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Imbalan yang berupa materi dapat digunakan untuk

memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kepuasan dalam bekerja, sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan (Yuni Afriani, 2017). Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hani handoko, 2011). Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan mitra atau karyawan sehingga dapat memotivasi dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika motivasi kerja tinggi dan kinerja baik maka kepuasan pelanggan akan tercipta yang berdampak positif pada Perusahaan. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah mengakibatkan kinerja menurun dan berdampak negatif terhadap perusahaan (Afni Can, 2016).

Penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Teguh Retnoningsih, dkk (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mita Afnita, dkk (2015) menunjukkan kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut

menunjukkan inkonsisten, sehingga penelitian ini membutuhkan variabel mediasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi apabila kompensasi dalam perusahaan memuaskan dan motivasi kerja tinggi, sehingga kinerja akan meningkat. Kompensasi yang tidak memuaskan dan motivasi kerja rendah bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada kinerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Studi Empiris pada Mitra Driver GrabBike Magelang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada mitra *driver* GrabBike Magelang tersebut, disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada mitra *driver* GrabBike Magelang, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Akademis
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya khususnya mengenai topik pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
 - b. Sebagai jendela wawasan untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang bagaimananya suatu kinerja, terutama dibidang ekonomi manajemen dan

dapat menerapkan ilmunya dalam penelitian ataupun dalam kemudian hari.

2. Bagi Perusahaan

- a. Membantu memberikan sumbangan informasi bagi perusahaan GrabBike Magelang tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja mitra *driver*, terutama dari faktor yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan kinerja serta dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi terdiri :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan telaah teori tentang kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Telaah penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Analisa Data

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dan *sobel test* sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian yang merupakan kendala yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan saran yang memberikan arahan dalam penelitian berikutnya.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory of Motivation*).

Teori Harapan (*Expectancy Theory of Motivation*) dikembangkan oleh Vroom (1964), terdapat tiga asumsi pokok dalam teori harapan. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
- b. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
- c. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Vroom (1964) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Teori harapan didasarkan atas:

- a. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan.
- b. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, Valence merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan/ signifikansi yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan.
- c. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu

yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

Expectancy Theory berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor

yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Penyebab perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang menunjuk pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Aspek internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang, contohnya dalam menentukan bagaimana sikap atasan terhadap bawahan dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan seseorang terhadap pekerjaan. Alasan penggunaan teori atribusi untuk mengetahui perilaku individu di perusahaan dalam lingkup internal seperti pengaruh motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya

masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Veitzhal Rivai, 2011).

Dari berbagai pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan individu dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik serta memperoleh hasil yang memuaskan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2012) yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan 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 place, the man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Gary Dessler (2010) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Widodo (2015) mengutip pendapat Dessler, ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan kaluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Tsui, Anne S, Jone L. Pearce dan Lyman (dalam Mas'ud, 2004:213) indikator variabel kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efisiensi
- d. Standar operasional
- e. Semangat kerja
- f. Profesionalitas

- g. Akal sehat
- h. Ketetapan waktu
- i. Kreativitas

4. Kompensasi

Menurut Rabindra N. dan Medonca (1998) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin

untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Sedangkan menurut Handoko (dalam Notoatmodjo, 2009) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Marhot Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam

bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

1) Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

c) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

d) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

f) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi:

Menurut Sutrisno (2009) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk

pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

f) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

(1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

(2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

(3) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Pangabean (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

Indikator variabel kompensasi meliputi (Simamora, 2004):

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Jaminan kesehatan
- d. Fasilitas
- e. Tunjangan

5. Motivasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2011) mengatakan “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan motivasi merupakan dukungan yang timbul untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi oleh beberapa faktor akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada kinerja yang diciptakan.

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2010) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- 1) Teori Motivasi Klasik F.W. Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
- 2) Teori Maslow. Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

3) Teori Mc Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Mc Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses diantaranya:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy*), teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: harapan, nilai, dan pertautan.
- 2) Teori Keadilan, keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengukuran mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.
- 3) Teori Pengukuhan, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Menurut Sunyoto (2013) terdapat tujuh faktor-faktor motivasi, antara lain:

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih

berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka

telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut Steers, Richard dan D. Braunstein (dalam Mas'ud, 2004:269) Indikator variabel motivasi kerja meliputi:

- a) Meningkatkan kinerja
- b) Tantangan
- c) Kemajuan yang tercapai
- d) Tujuan yang realistis
- e) Penyelesaian tugas yang sulit
- f) Persaingan
- g) Tanggung jawab
- h) Lingkungan kerja
- i) Berorganisasi
- j) Kerja sama

6. Kepuasan Kerja.

Menurut Andini (2006), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok. Kepuasan kerja mewakili perasaan persepsi negatif dan positif karyawan pada pekerjaan yang dihadapinya sebagai pengaruh pada prestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan kerja organisasi serta mendapatkan jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya (Aziri, 2011).

Fakta lain menyebutkan bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Taskina, 2009).

Handoko (dalam Siagian, 2012) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Tiffin (dalam Siagian, 2012) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut As'ad (dalam Siagian, 2012) mengemukakan penelitian di bidang kepuasan kerja terdapat tiga macam arah, yaitu:

- a. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhi.
- b. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan kerja, labour turn over, dan sebagainya.

- c. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Blum (1956) faktor yang memberikan kepuasan adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Bussing, dkk (dalam Mas'ud, 2004:184) Indikator variabel kepuasan kerja meliputi:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Kepuasan bekerja
- 3) Kenyamanan
- 4) Loyalitas
- 5) Pekerjaan dimasa yang akan datang
- 6) Komitmen Kerja

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, dan Putu Saroyini Priantini (2015) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan menggunakan metode analisa PLS (*Partial Least Square*). Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, penempatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Robertus Gita, dan Ahyar Yuniawan (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Roberta Gita, dan Ahyar Yuniawan (2016) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan sumber data primer melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar (2015) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bpjs ketenagakerjaan kantor pusat. Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat dengan partisipasi seluruh karyawan organik perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data kuantitatif menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tambahan dengan metode regresi berganda menunjukkan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Calvin Mzwenhlanhla dan Bongani Innocent Dlamini (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Calvin Mzwenhlanhla dan Bongani Innocent Dlamini (2017) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja *Universities of Technologu*. Penelitian ini mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Teguh Retnoningsih, bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016)

Penelitian yang dilakukan Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016) untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT PLN area Malang. Jenis penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jumlah responden 75 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur *path*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Makarawang Seidy, Adolfinia dan ferdy Roring (2018)

Penelitian yang dilakukan Makarawang Seidy, Adolfinia dan ferdy Roring (2018) untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor radio RRI Manado. Penelitian ini mendapatkan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Noermijati dan Diana Primasari (2015)

Penelitian yang dilakukan Noermijati dan Diana Primasari (2015) untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian mendapatkan hasil stres

kerja berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)

Penelitian yang dilakukan Rocky Potale, Yantje Uhing (2015) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Penelitian ini mendapatkan hasil kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Rani Sadzwina dan Alini Gilang (2015)

Penelitian yang dilakukan Rani Sadzwina dan Alini Gilang (2015) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Kartika Candra Jakarta. Penelitian ini mendapatkan hasil kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Enggar Dwi Jatmiko (2015)

Penelitian yang dilakukan Enggar Dwi Jatmiko (2015) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kompartemen pabrik ii pt. petrokimia gresik). Penelitian ini mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen

organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015)

Penelitian yang dilakukan Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

12. Ni Made Nurcahyani (2016)

Penelitian yang dilakukan Ni Made Nurcahyani (2016) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Sinar Sosro Pabrik Bali menghasilkan pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

13. Nurul Hidayah (2016)

Penelitian yang dilakukan Nurul Hidayah (2016) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan

akuntansi UNY) menghasilkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

C. Perumusan Hipotesis

1. Kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014). Kompensasi yang diberikan perusahaan oleh karyawan merupakan sebuah imbal jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Retnoningsih, dkk (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rani Sadzwina dan Alini Gilang (2015) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah Uno, 2012). Setiap individu mempunyai tingkat motivasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Untuk itu pemimpin perlu mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat mitra

termotivasi. Apabila seseorang mitra mempunyai keinginan yang harus segera terlaksana maka mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Diana Primasari (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Enggar Dwi Jatmiko, dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti 2011). Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Rabindra N, 1998). Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Retnoningsih, dkk (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan Rocky Potale (2015) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja 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. Seorang pemimpin dituntut untuk mengerti keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlu diidentifikasi apa yang menjadi faktor kepuasan kerja sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Diana Primasari (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sependapat dengan penelitian Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut Siagian (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan akan menambah semangat dalam bekerja sehingga kebutuhan karyawan akan mudah terpenuhi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Retnoningsih, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noermijati (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

6. Kompensasi terhadap kinerja

Menurut Siagian (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja, dengan kepuasan kerja diharapkan kinerja semakin baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Nurul (2016) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

7. Motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

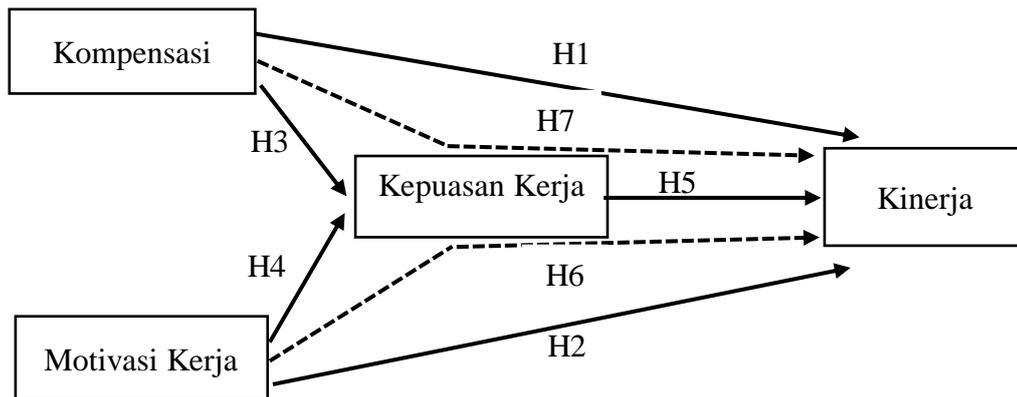
Dalam Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Ganjaran tersebut dapat memunculkan motivasi dalam diri seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasi. Untuk itu, peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Berpengaruh Langsung

- - - - -> : Berpengaruh Tidak Langsung

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah mitra *driver* GrabBike yang berada di Magelang yang berjumlah 1500 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena sumber data atau populasi luas dan tidak diketahui dengan pasti jumlah sampelnya. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian menurut Malhotra (2006) paling sedikit harus empat atau lima kali dari item pernyataan. Dalam penelitian ini terdapat 30 item pernyataan, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 item pernyataan x 4 = 120 *driver* GrabBike di Magelang.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Data Sumber

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner untuk mendapatkan data mengenai kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja para mitra *driver* GrabBike Magelang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh dari pihak ketiga atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian di GrabBike Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a) Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan (Garry Dessler, 2011). Indikator variabel kompensasi meliputi (Simamora, 2004):

- 1) Upah
- 2) Insentif
- 3) Jaminan kesehatan
- 4) Fasilitas
- 5) Tunjangan

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan (Hani Handoko, 2011). Menurut Steers, Richard dan D. Braunstein (dalam Mas'ud, 2004:269) Indikator variabel motivasi kerja meliputi:

- 1) Meningkatkan kinerja
 - 2) Tantangan
 - 3) Kemajuan yang tercapai
 - 4) Tujuan yang realistis
 - 5) Penyelesaian tugas yang sulit
 - 6) Persaingan
 - 7) Tanggung jawab
 - 8) Lingkungan kerja
 - 9) Berorganisasi
 - 10) Kerja sama
- c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan yang dirasakan (Wibowo, 2015). Menurut Bussing, dkk (dalam Mas'ud, 2004:184) Indikator variabel kepuasan kerja meliputi:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Kepuasan bekerja
- 3) Kenyamanan
- 4) Loyalitas
- 5) Pekerjaan dimasa yang akan datang

6) Komitmen Kerja

d) Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut Tsui, dkk (dalam Mas'ud, 2004:213)

Indikator variabel kinerja meliputi:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Efisiensi
- 4) Standar operasional
- 5) Semangat kerja
- 6) Profesionalitas
- 7) Akal sehat
- 8) Ketetapan waktu
- 9) Kreativitas

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju), skala 1 menunjukkan tanggapan yang rendah sedangkan skala 5 menunjukkan tanggapan yang sangat tinggi.

D. Uji Instrumen Data

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki factor loading yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Analisis factor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel cukup kuat $>0,4$. Hal ini dapat dilihat dari *Kaiser-MeyerOlkin* (KMO) $>0,4$, serta signifikansi dari *Barlett's Test* $<0,4$. Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) $>0,4$ untuk memastikan indikator masih bisa dipresiksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat

menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji data yang dikumpulkan tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran yang dilakukan sekali saja dengan menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, sebaliknya apabila nilai nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel (Ghozali, 2013)

E. Metode Analisis Data

Metode pengolahan data menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Analisis Regresi

Menurut Imam Gozali (2013) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan bentuk persamaan:

$$K = \alpha + \beta_1 Km + \beta_2 MK + \beta_3 KK + e$$

$$KK = \alpha + \beta_4 Km + \beta_5 MK + e$$

Dimana:

K : Kinerja

KK : Kepuasan Kerja

Km : Kompensasi

MK : Motivasi Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien

e : Standar Error

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel baik secara keseluruhan variabel maupun per variabel yang ada dalam penelitian tersebut.

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2013) mengemukakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka nilai adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif. menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013)

b. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji F (*Goodness of fit*)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $k-1$ dan $n - k$ (Ghozali, 2009).

d. Uji Tidak Langsung

Menurut Ghozali (2013) Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak dapat diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standart error* dan membandingkan dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* dengan rumus:

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2 Sp_3^2}$$

Berdasarkan hasil dari Sp_{2p3} , kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_{2p3}}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi (σ) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (Sp_{2p3}) adalah signifikan atau ada pengaruh variabel mediasi dengan X terhadap Y.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja pada mitra *driver* GrabBike Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya maupun perusahaan yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada mitra *driver* GrabBike Magelang, sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian kinerja pada transportasi *online* yang berada di Magelang. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan tempat yang berbeda sebagai objek penelitian. Selain itu bisa

menambah variabel lain. Hasil dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

2. Berdasarkan penelitian ini diharapkan perusahaan Grab meningkatkan lagi kompensasi, karena dengan meningkatkan kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi dan membuat kinerja semakin baik. Perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja *driver* GrabBike karena jika motivasi kerja tinggi, kepuasan kerja meningkat yang berdampak pada kinerja mitra *driver*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Afni Can, Yasri (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”. *Jurnal EMBA*, Vol.2,hal 34-44.
- Afnita Mita, Mahlia Muis (2015) Umar Fauziah. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat”. *Jurnal Analisis*, Vol 3 No.2 ISSN 2303-100X.
- Afriani, Yuni (2017). “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jom Fisip*, Vol. 34 No. 1.
- Ahmadi Candra dan Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-commerce*. Yogyakarta.
- Andini, R (2006). “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention”. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro (tidak diterbitkan).
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Aziri, B (2011). “Job Satisfaction: A Literature Review”. *Management Research and Practice*. Vol.3, no. 4, pp 77-86.
- B.Uno, Hamzah. 2012 . *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bloom, Benjamin S., etc. 1956. *Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Educational Goals, Handbook I Cognitive Domain*. New York : Longmans, Green and Co.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.

- Dimiyati, H., Nurjaman, K. 2014. *Manajemen Proyek, Cetakan Pertama*, Bandung: Pustaka Setia.
- Dwi, Enggar Jatmiko (2015). “Pengaruh Penerapan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik)”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 21, no 1.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gita, Roberta, Ahyar Yuniawan, (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan)”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 13, hal 161 – 170.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heider, Fritz, 2010, “Teori Atribusi Merupakan Teori yang Menjelaskan tentang Perilaku Seseorang”, <https://www.docstoc.com/docs/57790860/Teori-atribusi-merupakan-teori-yang-menjelaskan-tentang-perilaku-seseorang>.
- Karmita, Sagung Binda., Supartha, I Wayan G., Priantini, Putu S. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar)”. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(12), 947-974.
- Malayu, Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas’ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015). “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. *Jurnal Emba*, Vol.3 no.1, hal.74-85.
- Mzwenhlanhla, Calvin, et al (2017). “*Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction*”. *Res J. Business Manage*, 11 (2):80-90.
- Noermijati, et al (2015). “*The Effect of Job Insecurity, Organizational Climate, and Work Stress on Work Satisfaction in Tourism Industry*”. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, Vol.18, pages 231-240.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Potale, Rocky (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Utama Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.3,hal 63-73.
- Prof. Dr. Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rabindra N (1998). “*Management in Developing Countries*”. Routledge, London.
- Rani Sadzwina, Alini Gilang, S.H, MM, (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakart). Vol. 2 No. 1, April 2015 : Universitas Telkom.
- Retnoningsih, Teguh (2016). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.35, no 2.
- Sadzwina, Rani, Alini Gilang (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)”. *e-Proceeding of Management*. Vol.2, No.1, hal 671-685.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seidy, Makarawung, dkk (2018). ”Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.6 no.4, hal 3458-3467.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taskina, Ali. 2009. “Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities – In Context of Bangladesh”. *Journal of International Bussines Research*, Vol 2, hal 167-175.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumu Aksara, 2007).