

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:
Elsa Yuliantika
NIM. 16.0101.0237

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

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

Disusun oleh :
Elsa Yuliantika
NIM. 16.0101.0237

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAJ
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Elsa Yuliantika

NPM 16.0101.0237

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 26 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeti, MM

Pembimbing I

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Suhaeti, MM

Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, SE. MM

Sekretaris

Drs. Hamron Zubadi, M.Si

Anggota

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

Tanggal

04 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elsa Yuliantika
NPM : 16.0101.0237
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 PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya 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 sarjananya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 29 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Elsa Yuliantika

16.0101.0237

RIWAYAT HIDUP

Nama : Elsa Yuliantika
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 27 November 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Pabelan 2, RT 1/ RW 6, Pabelan, Kec.
Mungkid, Kab. Magelang
Alamat Email : elsayuliantika1@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Pabelan 3
Smp (2009-2012) : MTs Pondok Pesantren Pabelan
Sma (2012-2015) : MA Pondok Pesantren Pabelan
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), Sebagai Anggota Divisi
Komunikasi Dan Visual

Magelang,
Pembuat Pernyataan



Elsa Yuliantika

Nim. 16.0101.023

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan” (QS. Al Insyirah : 5 dan 6)

*“Man jadda wa jada”
”Barang siapa bersungguh- sungguh pasti dapat”*

“Success comes from strong desire”

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

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 PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen 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 terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dra. Dahli Suhaeli, MM selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu kepada saya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi dan bapak/Ibu Tata Usaha yang selalu membantu kegiatan kuliah di Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Keluarga tercinta kedua orang tua saya Ibu Minarti dan Alm. Bapak Lestari, kakak-kakak saya dan keluarga Besar Trah Mbah Saodah yang selalu

memberikan kasih sayang, semangat dan doa selama hidup saya, khususnya selama studi saya.

8. Sahabat, teman-teman, teman kelas 16D manajemen, teman KKN, serta semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan, doa, dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, penyusun harapkan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb

Magelang, 29 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Elsa Yuliantika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Telaah Teori	9
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	17
B. Pengembangan Hipotesis	20
C. Model Penelitian	25
BAB II METODE PENELITIAN	27
A. Populasi dan Sampel	27
B. Data Penelitian	28
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
D. Uji Kualitas Data.....	30
E. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
B. Deskripsi Responden.....	37
C. Deskripsi Jawaban Responden.....	39
D. Uji Kualitas Data.....	43
E. Analisis Data	44

BAB V.....	59
PENUTUP.....	59
A. Simpulan	59
B. Saran.....	60
C. Keterbatasan Penelitian.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	26
Gambar 2. Kurva Distributif F	33
Gambar 3. Grafik Distribusi Uji t	34
Gambar 4. Kurva Distributif F	46
Gambar 5. Kurva Distributif F	48
Gambar 6. Nilai kritis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	49
Gambar 7. 50Nilai kritis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	50
Gambar 8. Nilai kritis kompensasi terhadap kinerja.....	52
Gambar 9. Nilai kritis motivasi kerja terhadap kinerja	53
Gambar 10. Nilai kritis kepuasan kerja terhadap kinerja.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Kerja	39
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja.....	40
Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi	42
Tabel 4.8 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	65
LAMPIRAN 2. Tabulasi Data Pengisian Kuisisioner	70
LAMPIRAN 3. Statistik Deskriptif	74
LAMPIRAN 4. Uji Kualitas Data.....	79
LAMPIRAN 5. Hasil Analisis Data.....	84
LAMPIRAN 6. Analisis Hipotesis.....	87
LAMPIRAN 7. Tabel F	88
LAMPIRAN 8. Tabel t.....	89

ABSTRAK

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

(Studi Empiris Pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang)

Oleh:

Elsa Yuliantika

16.0101.0237

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan (analisis jalur) *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

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

BAB I PENDAHULAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan adalah karyawan. Peran SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Kinerja sendiri merupakan hal yang penting dalam sebuah penilaian kinerja. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun yang lainnya akan selalu berupaya agar para pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam kinerjanya.

Untuk mengupayakan para pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya, perusahaan harus memperhatikan kompensasi untuk pegawainya. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi semangat kerja karyawan, sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Kompensasi merupakan suatu biaya yang seharusnya dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap para pegawainya. Apabila kompensasi tidak diberikan secara adil bahkan tidak terlalu diperhatikan oleh pihak perusahaan, maka akan menyebabkan rendahnya hasil kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompensasi diperhatikan serta dirasa adil oleh pegawainya, maka hal tersebut dapat untuk menunjang kinerja pegawai agar semakin tinggi. Sebagaimana menurut penelitian (Kadek, 2017), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

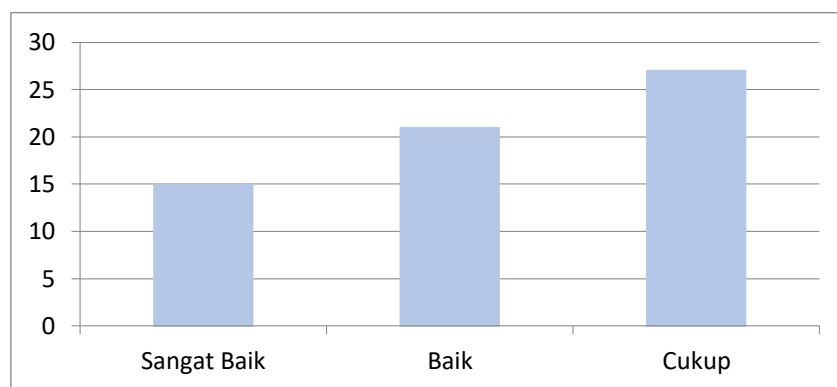
pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi kerja pada pegawainya. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Penelitian sebelumnya oleh (Yuni & Darsin, 2017) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Seperti halnya yang dikatakan oleh (Wibowo, 2010) bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Dengan itu, karyawan akan selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga pegawai akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Setiap orang itu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap dan perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Suatu hal yang yang dapat

menjadi ukuran keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kajian penelitian ini yaitu pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang, yang merupakan Bank Perkreditan Rakyat Perusahaan Daerah di Jawa Tengah. PD. BPR BKK menjadi suatu lembaga keuangan bank yang diharapkan mempunyai kinerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang optimal. Fenomena yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai yang disebabkan karena berbagai kondisi, serta adanya tuntutan pekerjaan yang menjadikan pegawai untuk bisa mencapai suatu target. Fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah terkait dengan masalah kinerja pegawai yang menurun dan belum optimal yang dapat dilihat dari grafik berikut ini:



Grafik Pencapaian Kinerja PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan data pegawai yang terdiri dari penilaian kategori sangat baik, baik, cukup dan kurang. Dilihat dari grafik hasil pencapaian kinerja berdasarkan penilaian yang didapat menunjukkan bahwa pegawai dengan kategori penilaian sangat baik sebanyak 23,80%, kategori penilaian baik sebanyak 33,35%, dan kategori penilaian cukup

sebanyak 42,85%. Dari grafik data tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai yang memiliki penilaian dengan kategori cukup.

Permasalahan diatas sangat penting untuk diperhatikan lebih lanjut, guna untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang sesuai dengan target perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi serta memberikan penghargaan kepada pegawainya agar lebih bersemangat dan terdorong dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elok & dkk, 2018), nenunjukkan hasil bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. (Inayat, 2019) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ikhsan & dkk, 2019), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja agen, kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen. Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari beberapa hasil penelitian terdapat adanya ketidak konsistenan hasil dari penelitian sebelumnya dan hasilnya berbeda-beda, dengan itu penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang sama dengan pengembangan variabel pada institusi yang berbeda. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PD. BPR BKK di

Kabupaten Magelang. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini diangkat dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang ada, adapun rumusan masalah pada penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

D. Kontribusi Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian yang ada, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan maupun bahan bacaan dalam pembuatan penelitian yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi pertimbangan oleh pihak pimpinan perusahaan sebagai pembuat kebijakan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kepuasan kerjanya.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan suatu komponen yang saling terkait. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka, yang terdiri dari teori atribusi (*attribution theory*), kinerja, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja serta telaah penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini memaparkan tentang metode penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, jenis data penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji kualitas data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan memaparkan gambaran umum objek penelitian, deskripsi data dan pembahasan masalah dengan menggunakan

alat analisis statistik, regresi linier berganda dan *path analysis* sehingga dapat mencapai hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan penelitian dimana akan dikemukakan simpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Atribution Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh (Heider, 1958), teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005). Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Alasan penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini yaitu karena di dalam teori atribusi ini menjelaskan tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan oleh seseorang tidak sama antara satu dengan yang lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda-beda. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja pegawai dan dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

2. Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2014), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dan pengertian kinerja menurut (Armstrong, 2006), adalah *“Performance is often defined simply in output terms-the achievement of quantified objectives. But performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it”*. Kinerja bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan bisa dilihat pada proses kinerja dengan melihat bagaimana orang mencapainya.

Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan, karyawan selayaknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja menjadi landasan yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena

jika tidak ada kinerja pada seluruh bagian organisasi, maka tujuan organisasi tersebut tidak dapat tercapai. Kinerja sendiri perlu dan penting untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja juga bukan hanya sekedar mencapai hasil, akan tetapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi menurut (Prawirosento, 2008), bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Handoko H. T., 2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan kepuasan kerja itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Robbins & dkk, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik- karakteristiknya. Terdapat 5 (lima) indikatorr kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri

b. Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu

c. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi

d. Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan- rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

e. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

4. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut (Hasibuan, 2014) yaitu pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Kompensasi tersebut bisa berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko H. T., 2002). Upah dan gaji pokok adalah pembayaran yang diterima para pegawai secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Adapun bentuk-bentuk kompensasi menurut (Nawawi, 2001) yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung: kompensasi ini merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari:
 1. Gaji: pendapatan yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 2. Insentif: bentuk pendapatan tambahan yang diperoleh karyawan karena ada prestasi atau pencapaian yang diraihinya. Ini artinya, insentif hanya didapatkan oleh karyawan berprestasi yang memenuhi kriteria perusahaan saja.
 3. Bonus: bonus diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.
- b. Kompensasi tidak langsung: kompensasi ini merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai keuntungan organisasi atau perusahaan. kompensasi tidak langsung terdiri dari:

1. Cuti: cuti diberikan untuk waktu tidak bekerja yang meliputi cuti tahunan, cuti hamil, dan sebagainya.
2. Tunjangan: pendapatan tambahan selain gaji yang diterima oleh karyawan seperti tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan, dan sebagainya.
3. Asuransi: asuransi diberikan perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawannya.
4. Fasilitas: segala bentuk yang didapat seorang karyawan untuk mempermudah melakukan pekerjaan, seperti fasilitas rumah dinas, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan operasional, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.

5. Motivasi Kerja

Menurut (Wibowo, 2010), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya

- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

(Hasibuan, 2014), mengemukakan bahwa di dalam motivasi terdapat proses-proses motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik denghan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

e. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

f. Team Work

Pimpinan harus membentuk Team Work yang terkoordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

Teori hierarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) yang meliputi rasa lapar, haus, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety*) ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial (*Social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian, penerimaan dan penghargaan.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan pergantian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) yang merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh (Martinus, 2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Prihantini, Mansur, & Khoirul, 2017), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kadek, 2017), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hasil menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan

kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuni & Darsin, 2017), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Inayat, 2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khusnul & dkk, 2018), dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan & dkk, 2019), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja agen, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja agen, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja agen, kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen. Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ardiaz, Achmad, & Noermijati, 2017), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan

transfasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transfasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transfasional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.

B. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori yang ada dan beberapa penelitian yang sudah dikembangkan, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yang akan diujikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2014), kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Menurut penelitian (Inayat, 2019), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain

yang mendukung yaitu penelitian oleh (Khusnul & dkk, 2018), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut (Reksohadiprodjo, Sukanto, & Handoko, 2002), motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan pencapaian sasaran kepuasan. Hal tersebut berarti motivasi kerja dapat menunjang kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Ardiaz, Achmad, & Noermijati, 2017), motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₂. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Menurut (Lukiyana & Halima, 2016), kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi

dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan dapat memenuhi kebutuhan sehingga pegawai akan merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya yang semakin tinggi, sehingga akan berimplikasi terhadap kinerjanya.

Menurut penelitian (Kadek, 2017), mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut (Handoko, 2014), motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai tinggi maka kinerjanya akan semakin meningkat, namun sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

Penelitian menurut (Prihantini, Mansur, & Khoirul, 2017), mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₄. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut (McShane, Steven, & Von Glinov, 2010), terdapat hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Pekerja yang bahagia benar-benar merupakan pekerja yang lebih produktif sampai batas tertentu. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mempunyai pandangan yang positif mengenai pekerjaannya. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut mau bekerja keras dan berupaya untuk terus meningkatkan kemampuannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Inayat, 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₅. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

f. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja

(Kurniawan & dkk, 2014), mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan tepat kepada pekerja dapat memotivasi pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan, dimana pekerja akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Khusnul & dkk, 2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Inayat, 2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

***H₆*. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.**

g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja

Menurut (Wibowo, 2010), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat

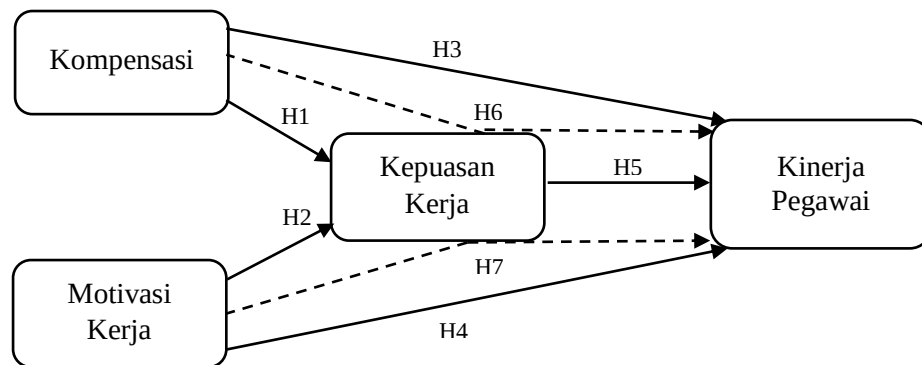
terus menerus dan adanya tujuan.” (Kasmir, 2016), menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya. Maka dari itu, karyawan akan selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga pegawai akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Ardiaz, Achmad, & Noermijati, 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₇. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu seperti uraian diatas, variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara tidak langsung kepuasan kerja juga memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan konsep tersebut, ditunjukkan model penelitian pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

—————▶ : pengaruh secara langsung

- - - - -▶ : pengaruh secara tidak langsung (melalui variabel mediasi)

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H4: Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H6: Kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai

H7: Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2008), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang sejumlah 115 pegawai.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi & Supranto, 2013). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil merupakan pegawai PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang yang memiliki masa kerja minimal dua tahun
2. Sampel yang diambil merupakan pegawai tetap PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 63 responden. Menurut pendapat Roscoe dalam (Sugiyono, 2012) menyebutkan bahwa ukuran minimal sampel dalam penelitian ini adalah 30 sampai dengan 500 responden. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sudah memadai.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang dijadikan sampel. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang disediakan atau dipublikasikan oleh institusi dalam bentuk dokumen.

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer diperoleh melalui metode kuesioner, yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan yang dijawab oleh responden. Metode pengumpulan data sekunder diperoleh dengan cara studi dokumen di PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja
- b) Tanggung jawab
- c) Ketepatan waktu
- d) Disiplin kerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dinilai penting atas hasil yang di dapatkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan
- b) Kepuasan terhadap imbalan
- c) Kepuasan terhadap atasan
- d) Kepuasan terhadap rekan kerja
- e) Kesempatan promosi

3. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan diberikan secara adil sesuai dengan hasil pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a) Gaji
- b) Fasilitas
- c) Tunjangan
- d) Asuransi

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang agar lebih semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai

dengan tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan akan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

5. Metode Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2012), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan memberikan skor pada tiap jawaban. Skala Likert tersebut dibagi ke dalam 5 kategori yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS).

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor (*confirmatori factor analysis*), yaitu digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik. Suatu pernyataan dari masing-masing variabel dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu pernyataan masing-masing variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Menurut (Suharyadi & Supranto, 2013), regresi berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua variabel. Persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.M + e$$

$$M = \alpha + \beta_4.X_1 + \beta_5.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

M = Kepuasan Kerja

α = Nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar error

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (*Godness of Fit Test*)

Uji F yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kelayakan model atau disebut dengan *Godness of Fit Test*. Uji *Godness of Fit* dilakukan untuk mengukur apakah model pada penelitian ini layak untuk digunakan. Uji F yang menunjukkan hasil signifikan dikatakan layak untuk diteliti atau model bisa dikatakan *fit* (cocok) dengan persamaan regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (signifkansi 0,05). Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

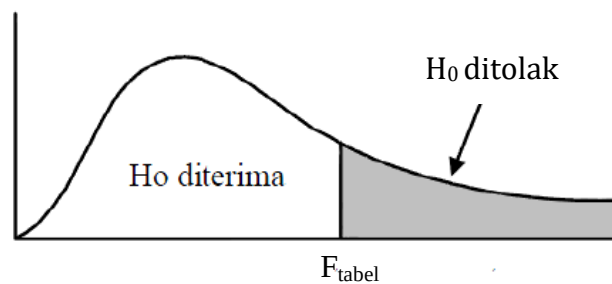
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Menentukan keputusan statistik

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi sebesar 0,05.

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat maka H_a diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka H_0 diterima.



Gambar 2. Kurva Distributif F

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berguna untuk 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 sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

c. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen), dan menentukan besar t-tabel dengan rumus $(df=n-k)$, dan

menggunakan nilai *level of significance* (α) sebesar 0,05 (5%). Adapun tahapan-tahap untuk melakukan uji t yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0 = \beta = 0$, artinya variabel independen secara parsial atau individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

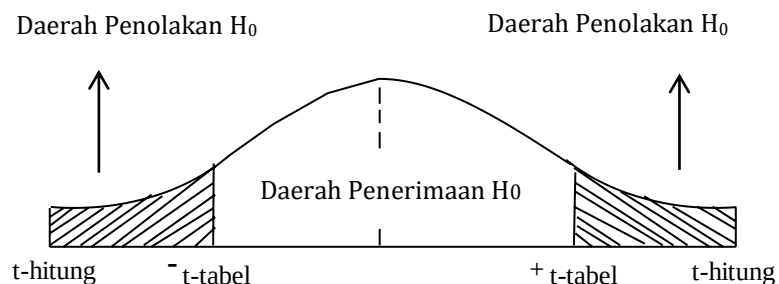
$H_a = \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial atau individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

2. Membuat keputusan hasil pengujian

Dengan ketentuan tingkat signifikansi sebesar 0,05%, nilai t-hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel:

1. Jika t- hitung $\pm < t$ -tabel, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 diterima.

2. Jika t- hitung $\pm > t$ -tabel, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_a diterima.



Gambar 3. Grafik Distribusi Uji t

3. Uji Efek Mediasi

Pada penelitian ini, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Analisis jalur diperoleh dengan cara melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel yang akan diuji.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana kompensasi yang diterima pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai, namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan kompensasi tidak dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan pegawai sehingga H1 dikatakan tidak diterima atau tidak terbukti.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila motivasi yang dimiliki pegawai tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga H2 diterima atau terbukti.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana kompensasi yang diterima pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai, namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan kompensasi tidak dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga H3 dikatakan tidak diterima atau tidak terbukti.

4. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga H4 diterima atau tidak terbukti.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga H5 diterima atau terbukti.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi secara tidak langsung kompensasi dan kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga akan rendah, yang kemudian tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga H6 tidak diterima atau tidak terbukti.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ketika motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga H7 diterima atau terbukti.

B. Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan simpulan, adapun sedikit saran yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun solusi untuk pihak perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya pihak

perusahaan/lembaga dapat memberikan kompensasi yang cukup serta meningkatkan pemberian motivasi kerja dengan memberikan dorongan-dorongan terhadap pegawainya dengan memperhatikan secara komprehensif. Agar pegawai yang bekerja di perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan optimal sehingga dapat pula meningkatkan target kinerja perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka tidak dipungkiri jika terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Sampel yang diambil hanya sebanyak 63 responden dari 115 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiaz, F., & Dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 4, No 1.
- Armstrong. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Elok, & Dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember . *Jurnal Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Iisn: 2442-4560.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Heider, F. (1958). *The Psichology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Ikhsan, & Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada Prudential Life Assuarance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business And Entrepreneurship*, Vol 2, No 1.
- Inayat, H. I. (2019). Penengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol 9, No 1, Hal 240-258.
- Kadek, F. P. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol 6, 3370-3397, Issn: 2302-8912.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khusnul, & Dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 7, No 1.

- Kurniawan, & Dkk. (2014). Efektivitas Penggunaan Jurnal Belajar Dikaji Dari Hasil Belajar dan Kemampuan Metakognisi dalam Pembelajaran Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika*, Hal 1-8.
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional. *Media Studi Ekonomi*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Andika, & Dkk, *Organizational Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1*.
- Mcshane, Steven, & Von Glinov, M. (2010). *Organizational Behavior - Emerging Knowledge & Practice for The Real World 5th Edition*. Usa: Mcgraw Hill.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Prihantini, Y., Mansur, & Khoirul. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bpr Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, & Handoko, T. H. (2002). *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bpfe.
- Robbins, & Dkk. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Supranto, J. (2013). *Statistika Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Pt.Rajagrafindo Persada.
- Yuni, A., & Darsin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang. *Journal Of Management*.