

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan untuk Penyusunan Skripsi Jenjang Starta I Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

**FAJAR RAHMAWATI**

**B200120014**

**PROGAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**FAJAR RAHMAWATI**

**B200120014**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si**

**NIK. 643/0612056501**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)**

Yang ditulis oleh:

**FAJAR RAHMAWATI**

**B200120014**




Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 23 April 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji :

1. Dr. Fatchan Achyani, SE. M.Si (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Noer Sasongko, SE. M.Si (  )  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Fauzan, SE. Ak. M.Si (  )  
(Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Triyono, SE, M.Si)**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417 Surakarta - 57102

**PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FAJAR RAHMAWATI**  
NIRM : **11.6.106.02030.50014**  
Jurusan : **AKUNTANSI**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (Studi Empiris pada Kantor  
DPPKAD Kabupaten Karanganyar)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa naskah publikasi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa naskah publikasi hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 26 April 2016  
Yang membuat pernyataan

**(FAJAR RAHMAWATI)**

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

(Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)

**FAJAR RAHMAWATI**

**B200120014**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Email**

**[fajarrahma19@gmail.com](mailto:fajarrahma19@gmail.com)**

***ABSTRACT***

*This study aimed to examine the effect of motivation and compensation to job satisfaction, the influence of motivation, compensation and job satisfaction on employee performance, motivation influences on employee performance through job satisfaction, and the influence of compensation to employee performance through job satisfaction. As many as 80 of respondents served Office DPPKAD in Karanganyar. Data analysis using regression methods and path analysis.*

*The finds of the study 1) the motivation has no effect on employee job satisfaction; 2) compensation effect on employee job satisfaction; 3) motivation does not affect the performance of employees; 4) compensation effect on employee performance; 5) job satisfaction influence on employee performance; 6) the satisfaction of working relations not mediate motivation with employee performance; 7) the satisfaction of working relations not mediate compensation with employee performance.*

***Keywords:*** *motivation, compensation, job satisfaction, employee performance*

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

(Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)

**FAJAR RAHMAWATI**

**B200120014**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Email**

**[fajarrahma19@gmail.com](mailto:fajarrahma19@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kinerja, pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Responden sebanyak 80 pegawai Negeri di Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Analisis data menggunakan analisis regresi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 6) kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan; 7) kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

***Kata Kunci:*** *motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

## **A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien (Julingrum dan Sudira, 2013).

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Soehardi Sigit, dalam Riansari, Sudiro, dan Rofiaty, 2012).

Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya, dan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yaitu terpenuhinya kebutuhan dan keinginan melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan motivasi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) dan Yahyo, Djoko dan Dewi (2013) membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Kurniawan (2012) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Riansari, Sudira, dan Rofiaty (2012) membuktikan bahwa kompensasi tidak



berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui perantara kepuasan kerja. Demikian pula penelitian Murti dan Srimulyani (2013) memperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung. Penelitian ini mengembangkan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dan menambahkan variabel kompensasi dengan tujuan untuk memperdalam analisis.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. *Expectancy Theory***

Model teori harapan (*expectancy*) dari *Porter-Lowler* ada empat asumsi:

- a. Orang mempunyai pilihan antara berbagai hasil keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan.
- b. Orang mempunyai harapan tentang kemungkinan bahwa upaya mereka akan mengarah ke perilaku unjuk kerja yang dituju.
- c. Orang mempunyai harapan tentang kemungkinan bahwa hasil keluaran tertentu akan diperoleh setelah unjuk kerja mereka.
- d. Dalam setiap situasi, tindakan dan upaya yang berkaitan dengan tindakan-tindakan yang dipilih oleh seseorang untuk dilaksanakan oleh harapan-harapan dan pilihan-pilihan yang dipunyai orang.

### **2. Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibun (2011) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan (Julingrum dan Sudiro, 2013).

### **4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial ditempat kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Kurniawan, 2012).

### **5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Rivai dan Sagala, 2009). Sedangkan, menurut Suharnomo (2013) kinerja karyawan



merupakan salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan.

## 6. Pengembangan Hipotesis

### a. Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi akan memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada suatu perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian Brahmasari dan Suprayetna (2008) dan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian di atas dapat diambil hipotesis:

**H<sub>1</sub>:** Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### b. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan. Penelitian Rizal (2015) dan penelitian Riansari, Sudiro, dan Rofiati (2012) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat diambil hipotesis:

**H<sub>2</sub>:** Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### c. Hubungan antara motivasi dengan kinerja

Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal karena kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dan penelitian Yahyo, Djoko, dan Dewi (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan (2012) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil hipotesis:

**H<sub>3</sub>:** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**d. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/ karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Penelitian Riansari, Sudiro, dan Rofiaty (2012) dan penelitian Juliningrum dan Sudiro (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Haryono dan Wulan, dalam Juliningrum dan Sudiro (2013) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat diambil hipotesis:

**H<sub>4</sub>:** Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**e. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian Numberi dan Setiawan (2013) dan penelitian Kurniawan (2012) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil hipotesis.

**H<sub>5</sub>:** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**f. Hubungan antara motivasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan atau kinerja karyawan, untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Penelitian Nitasairi (2012) dan penelian Murti dan Srimulyani (2013) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan

motivasi dengan kinerja karyawan, hasil tersebut juga diperoleh dalam penelitian Primanda dan Azzuhri. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesis:

**H<sub>6</sub>:** Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

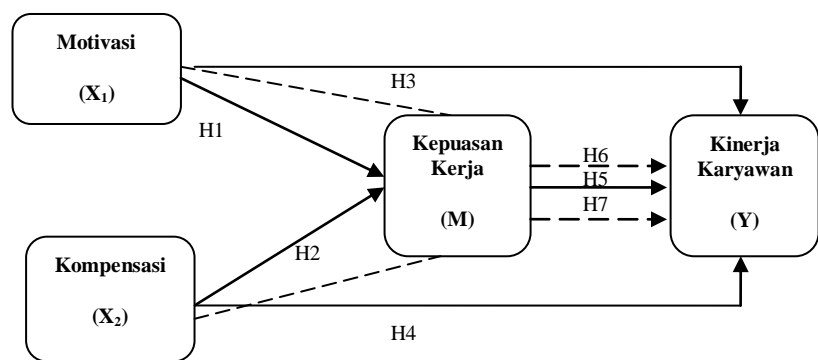
**g. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja**

Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu tujuan pemberi kompensasi adalah kepuasan kerja. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan (*reward*) yang tinggi pada pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka (Trisnaningsih, dalam Prasetyo, 2014).

Penelitian Prasetyo (2014) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Dari penjelasan di atas maka dapat diambil hipotesis:

**H<sub>7</sub>:** Kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

**7. Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Keterangan:

—→ : Pengaruh variabel X ke variabel Y

- - -→ : Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan variabel M sebagai mediasi

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dan digolongkan dalam penelitian *explanatory research* yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis tertentu yang telah dirumuskan.

Data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta memberi daftar pertanyaan kepada responden dan penilaian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar sebanyak 106 Pegawai. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar sebanyak 80 Pegawai. Sampel diperoleh dari teknik *convenience sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dari pegawai yang mudah dijumpai dan bersedia menjadi responden.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan Kuesioner. Peneliti menyusun dan membagikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer mengenai permasalahan yang diteliti dan responden diminta mengisi sesuai dengan pendapatnya. Penerapan skala yang sesuai dengan jenis data yang digunakan adalah skala likert yang pernyataannya terdiri dari: a.) Sangat Tidak Setuju=1, b.) Tidak Setuju =2, c.) Netral =3, d.) Setuju =4, e) Sangat Setuju =5

### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas), dan uji hipotesis (analisis regresi dan analisis jalur). Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows release 21.0*.

## D. HASIL PENELITIAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel. Berikut hasil analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,232	4,935	5,316	,000
	MOT	,049	,177	,032	,782
	KOMP	,357	,144	,285	,016

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

**1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Hasil penelitian ini memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,277 dan *p-value* sebesar 0,782, karena  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Jadi artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi tidak meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum tentu diterima karyawan. Karena karyawan merasa puas jika sesuai dengan keyakinannya sendiri bukan karena adanya motivasi yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetna (2008) dan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 2,474 dan *p-value* sebesar 0,016, karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Jadi artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa puas jika usaha yang telah dilakukan dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai dengan kompensasi yang diberikan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan. Semakin baik, adil dan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan semakin puas dan senang, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal (2015) dan penelitian Riansari, Sudiro, dan Rofiati (2012) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.864	5.115		9.749	.000
MOT	.249	.195	.164	1.277	.206
KOMP	-.539	.140	-.491	-3.857	.000
KEP	-.260	.128	-.215	-2.035	.045

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

### 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,277 dan *p-value* sebesar 0,206, karena *p-value* > 0,05 maka  $H_3$  ditolak. Jadi artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal karena kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, atau sebaliknya apabila semakin menurun motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dan penelitian Yahyo, Djoko, dan Dewi (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2012) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar -3,857 dan *p-value* sebesar 0,000, karena *p-value* < 0,05 maka  $H_4$  diterima. Jadi artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kinerja pegawai/ karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan dorongan positif kepada karyawan. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Semakin baik, adil dan wajar kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riansari, Sudiro, dan Rofiyati (2012) dan penelitian Juliningrum dan

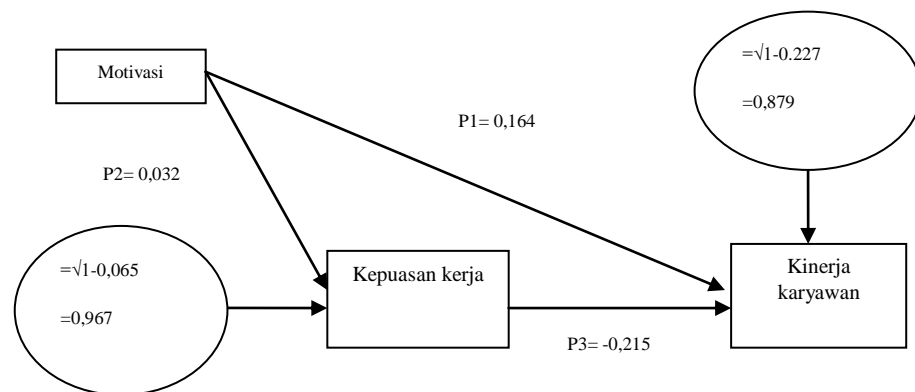
Sudiro (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian Haryono dan Wulan, dalam Juliningrum dan Sudiro (2013) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

### 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar -2,035 dan  $p-value$  sebesar 0,045, karena  $p-value < 0,05$  maka  $H_5$  diterima. Jadi artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karayawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerjamaupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha dengan maksimal dan meningkatkan kinerja serta berusaha untuk berprestasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Numberi dan Setiawan (2013) dan penelitian Kurniawan (2012) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Model Struktur Analisis Jalur H<sub>6</sub>

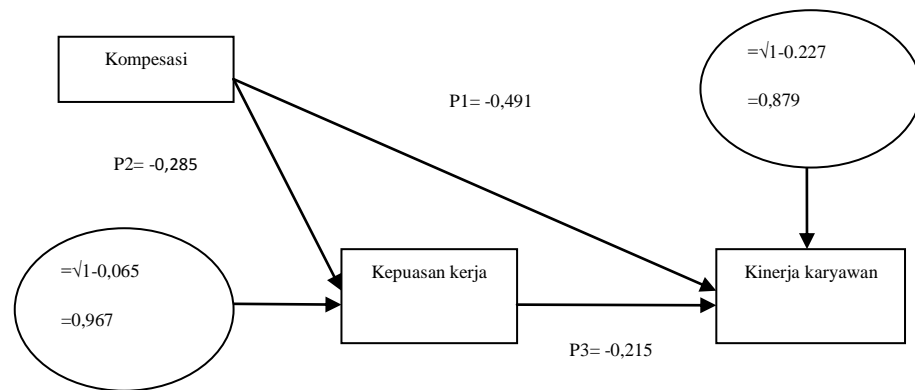
### 6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,164 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,032) \times (-0,215) = -0,007$ . Total pengaruh motivasi ke kinerja



karyawan=  $0,164+(0,032x-0,215)= 0,157$ . Karena nilai total pengaruh lebih kecil dari pengaruh langsung berarti variabel kepuasan kerja tidak menjadi variabel *intervening* atau kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat tetapi tidak dipengaruhi oleh puasanya karyawan atas motivasi yang diberikan perusahaan. Kepuasan karyawan dengan adanya motivasi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dari adanya motivasi belum tentu kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Primadi dan Azzuhri, penelitian Nitasari (2012), dan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 3. Model Struktur Analisis Jalur H<sub>7</sub>

## 7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah -0,491 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,285) \times (-0,215) = -0,061$ . Total pengaruh kompensasi ke kinerja karyawan =  $-0,491 + (0,032x - 0,215) = -0,552$ . Karena nilai total pengaruh lebih kecil dari pengaruh langsung berarti variabel kepuasan kerja tidak menjadi variabel *intervening*.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat tetapi tidak dipengaruhi

oleh puasnya karyawan atas kompensasi yang diperoleh. Kepuasan karyawan dengan adanya kompensasi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dari kompensasi yang diperoleh belum tentu kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Prasetyo (2014) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

### **2. Saran**

- a. Bagi penelitian mendatang hendaknya mengembangkan sampel yang lebih diperluas untuk Karyawan DPPKAD di seluruh kabupaten/kota di provinsi Jawa Tengah.
- b. Peneliti berikutnya hendaknya menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara ke Karyawan dan diharapkan Karyawan dapat merespon pertanyaan peneliti sesuai kemampuan yang dimiliki.
- c. Peneliti berikutnya hendaknya menambah variable lain, karena masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, misalnya pengalaman kerja, penghargaan, rotasi jabatan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Agora. Volume 1. Nomor 3.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta:BPFE. UGM.
- Juliningrum, Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11. Nomor 4.
- Kurniawan, Agung W. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Volume 16. Nomor 4.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Volume 1. Nomor 1.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Universitas Diponegara Semarang. Skripsi.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Volume 9. Nomor 18.
- Numberi, Agustinus dan Margono Setiawan. 2013. *Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11. Nomor 1.
- Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi.
- Riansari, Titi; Achmad Sudiro; dan Rofiaty. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

(Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional,Tbk Cabang Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 4.

Rizal, Fitriana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statistika Mitra Sarana Padang*. Jurnal. Universitas Taman Jiwa Padang.

Setyani, Tri Budi. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.

Supendi, Rustam, dkk. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 2.

Umar, Akmal. 2012. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 2.

Yahyo; Handoyo Djoko W; dan Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*. Jurnal Of Social and Politic.

Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Volume 12. Nomor 1.