

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 96 sampel karyawan pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 96 responden pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Berikut karakteristik responden yang dibagi menjadi tiga klasifikasi, yaitu klasifikasi berdasarkan jenis kelamin, klasifikasi berdasarkan usia dan klasifikasi berdasarkan pendidikan :

a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang, seperti berikut :

**Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden Produksi Blanket Basah
Pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	86	89,6%
Perempuan	10	10,4%
Total	96	100%

Sumber : Data primer yang dioah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden ialah laki-laki yaitu sebanyak 89,6%. Kemudian sisanya adalah responden perempuan sebanyak 10,4%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja pada bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang adalah laki-laki.

b. Klasifikasi Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang, seperti berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden Produksi Blanket Basah
Pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang

Usia	Jumlah	Rata-Rata
20-29	51	53,1%
30-39	20	20,8%
40-49	14	14,6%
50-59	11	11,5%
Total	96	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, memperlihatkan bahwa karyawan pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-29 tahun. Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden berusia 20-29 tahun sebanyak 53,1%,

responden berusia 30-39 tahun sebanyak 20,8%, responden berusia 40-49 tahun sebanyak 14,5% dan responden berusia 50-59 tahun sebanyak 11,5%.

c. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang, seperti berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden Produksi Blanket Basah
Pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang

Pendidikan	Jumlah	Rata-Rata
S1	1	1,0%
SMA	40	41,7%
SMP	23	24,0%
SD	32	33,3%
Total	96	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa karyawan pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 40 orang. Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 41,7%, berpendidikan SD sebanyak 33,3%, berpendidikan SMP sebanyak 24,0% dan berpendidikan S1 sebanyak 1,0%.

B. Deskripsi Data Penelitian

Variabel bebas (Independen) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dijadikan

sebagai variabel moderating dan variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Data variabel-variabel tersebut didapat dari hasil kuesioner yang telah disebar sebelumnya, untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Kuesioner
Variabel Motivasi (X1)

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya.	-	-	-	-	1	1	7	34	29	24
		Kebutuhan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga.	-	-	-	-	1	3	5	33	32	22
2.	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan.	-	-	-	-	1	2	7	31	29	26
		Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan	-	-	-	-	2	2	5	32	36	19

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		baik.											
3.	Kebutuhan Disukai	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.	-	-	-	-	3	1	5	28	29	30	
		Hubungan kerja sama sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.	-	-	-	-	2	1	9	23	31	30	
4.	Kebutuhan Harga Diri	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.	-	-	-	-	2	1	6	29	30	28	
		Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	-	-	-	-	1	2	7	30	29	27	
		Saya memiliki	-	-	-	-	2	2	8	28	29	27	

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5.	Kebutuhan Pengembangan Diri	keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.											
		Saudara menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.	-	-	-	-	-	1	6	33	32	24	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel motivasi untuk indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri, sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari semua karyawan di PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga berkesempatan untuk mengembangkan karier di dunia kerja.

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Kuesioner
Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Kepuasan terhadap upah	Gaji/upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.	-	-	-	-	1	1	7	28	32	27
		Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.	-	-	-	-	1	1	7	33	32	22
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.	-	-	-	-	1	2	7	25	38	23
		Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	-	-	-	-	1	3	7	27	32	26
3.	Kepuasan terhadap kesempatan promosi	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	-	-	-	-	1	3	4	26	30	32
		Saya puas atas sistem promosi	-	-	-	-	1	1	5	29	43	17

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).												
4.	Kepuasan terhadap penyelia	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya.	-	-	-	-	2	1	2	26	41	24		
		Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	-	-	-	-	1	2	18	19	42	14		
5.	Kepuasan terhadap rekan sekerja	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	-	-	-	-	2	1	9	29	40	15		
		Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat	-	-	-	1	-	1	7	29	39	19		

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		diteladani.												

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kepuasan kerja untuk indikator kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap penyelia dan kepuasan terhadap rekan sekerja, sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari semua karyawan di PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang mempunyai kepuasan dalam bekerja salah satunya adalah saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Kuesioner
Variabel Kompensasi (Z)

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kompensasi Langsung												
1.	Bayaran Pokok	Gaji diberikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.	-	-	-	-	-	3	7	29	29	28
		Gaji yang	-	-	-	-	1	2	8	30	28	27

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		diterima telah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.												
2.	Bayaran Insentif	Karyawan menerima insentif/bonus setiap tahun dari perusahaan.	-	-	-	-	1	1	7	34	29	24		
		Bonus/insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah adil.	-	-	-	-	1	3	5	33	32	22		
3.	Bayaran Prestasi	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	-	-	-	-	1	2	7	31	29	26		
		Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	-	-	-	-	2	2	5	32	36	19		
Kompensasi Tidak Langsung														
4.	Program Perlindungan	Tunjangan kesehatan yang diberikan membuat para	-	-	-	-	3	1	5	28	29	30		

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		karyawan merasa aman ketika bekerja.												
		Pemberian tunjangan kesehatan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan.	-	-	-	-	2	1	9	23	31	30		
5.	Fasilitas	Perusahaan memperhatikan pemenuhan akan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan.	-	-	-	-	2	1	6	29	30	28		
		Fasilitas yang ada di tempat saya kerja sudah mencukupi.	-	-	-	-	1	2	7	30	29	27		
6.	Bayaran di Luar Jam Kerja	Perusahaan selalu memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).	-	-	-	-	2	2	8	28	29	27		
		Perusahaan memberikan tunjangan makan dan transport secara rutin.	-	-	-	-		1	6	33	32	24		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kompensasi untuk indikator bayaran pokok, bayaran insentif, bayaran prestasi, program perlindungan, fasilitas dan bayaran di luar jam kerja, sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari semua karyawan di PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang merasakan bahwa upah/gaji yang diberikan tepat pada waktunya dan diberi sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Kuantitas	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	-	-	-	-	1	2	2	26	39	26
		Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	-	-	-	-	1	-	7	27	35	26
2.	Kualitas	Selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik.	-	-	-	-	1	3	4	24	33	31
		Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan	-	-	-	-	2	2	7	27	30	28

No.	Sub Variabel	Item Pernyataan	Frekuensi											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.												
3.	Penggunaan Waktu Dalam Kerja	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.	-	-	-	-	1	-	2	21	47	25		
		Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan untuk tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas.	-	-	-	-	1	2	1	21	49	22		
4.	Kerja Sama	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja.	-	-	-	-	2	1	1	26	43	23		
		Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.	-	-	-	-	1		5	22	41	27		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kinerja karyawan untuk indikator kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama, sama-sama termasuk ke dalam kategori

rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari semua karyawan di PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang yang mempunyai kinerja dengan baik dalam bekerja dan hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan sudah cukup baik.

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 96 karyawan pada unit kerja produksi bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid dan tidaknya butir-butir instrument kuesioner. Dalam melakukan uji validitas instrument, penulis menggunakan analisis data dengan SPSS. Untuk melihat tingkat validitas instrument dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%. Berdasarkan degree of freedom (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Besarnya df pada kasus ini df = 92 dengan alpha 0,05 di dapat $r_{tabel} = 0,2028$. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} serta didapat nilai r positif, maka butir-butir instrument dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas, dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Butir Instrument	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi (X ₁)	Motivasi 1	0,896	0,2028	Valid
		Motivasi 2	0,909	0,2028	Valid
		Motivasi 3	0,920	0,2028	Valid
		Motivasi 4	0,896	0,2028	Valid
		Motivasi 5	0,920	0,2028	Valid
		Motivasi 6	0,924	0,2028	Valid
		Motivasi 7	0,900	0,2028	Valid
		Motivasi 8	0,937	0,2028	Valid
		Motivasi 9	0,646	0,2028	Valid
		Motivasi 10	0,663	0,2028	Valid
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja 1	0,883	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 2	0,823	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 3	0,853	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 4	0,889	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 5	0,896	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 6	0,810	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 7	0,898	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 8	0,815	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 9	0,792	0,2028	Valid
		Kepuasan Kerja 10	0,859	0,2028	Valid

No.	Variabel	Butir Instrument	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
3.	Kompensasi (Z)	Kompensasi 1	0,910	0,2028	Valid
		Kompensasi 2	0,916	0,2028	Valid
		Kompensasi 3	0,907	0,2028	Valid
		Kompensasi 4	0,913	0,2028	Valid
		Kompensasi 5	0,916	0,2028	Valid
		Kompensasi 6	0,893	0,2028	Valid
		Kompensasi 7	0,921	0,2028	Valid
		Kompensasi 8	0,922	0,2028	Valid
		Kompensasi 9	0,897	0,2028	Valid
		Kompensasi 10	0,941	0,2028	Valid
		Kompensasi 11	0,631	0,2028	Valid
		Kompensasi 12	0,647	0,2028	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,907	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 2	0,896	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 3	0,906	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 4	0,787	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 5	0,913	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 6	0,933	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 7	0,922	0,2028	Valid
		Kinerja Karyawan 8	0,877	0,2028	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan dari variabel motivasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2), variabel kompensasi (Z), dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir-butir pernyataan tiap variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alphanya* $> 0,60$.

Hasil lengkap uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi	0,961	10
Kepuasan Kerja	0,958	10
Kompensasi	0,970	12
Kinerja Karyawan	0,961	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak maka akan dibutuhkan pengujian, sebelum melakukan pengujian data telah ditransformasikan dari data ordinal ke data interval dengan *method success interval*. Di bawah ini peneliti akan menguraikan uji yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian Jarque-Bera (JB), dengan membandingkan statistik Jarque-Bera (JB) dengan nilai chi square (X^2 tabel) dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai Jarque-Bera (JB) $\leq X^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan pengujian Jarque Bera (JB) :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas dengan Jarque Bera

Model	Statistik Jarque-Bera (JB)
1	21,010
2	21,074
3	21,260

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

- a. Pada model 1 diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 21,010, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai chi square (X^2 tabel) dengan $df = (n-k)$ atau $(96-2)$ yaitu 94 dengan tingkat

signifikan 0,05 diperoleh nilai chi square (X^2 tabel) sebesar 117,632. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai statistik Jarque-Bera (JB) \leq nilai X^2 tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 1 data berdistribusi normal.

- b. Pada model 2 diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 21,074, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai chi square (X^2 tabel) dengan $df = (n-k)$ atau $(96-3)$ yaitu 93 dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh nilai chi square (X^2 tabel) sebesar 116,511. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai statistik Jarque-Bera (JB) \leq nilai X^2 tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 2 data berdistribusi normal.
- c. Pada model 3 diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 21,260, kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai chi square (X^2 tabel) dengan $df = (n-k)$ atau $(96-5)$ yaitu 91 dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh nilai chi square (X^2 tabel) sebesar 114,268. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai statistik Jarque-Bera (JB) \leq nilai X^2 tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 3 data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

a. Model Persamaan 1

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi

Measure of Association		
	R Squared	Eta
Kinerja Karyawan*Motivasi	.519	.936

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap motivasi pada tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai eta lebih besar dari nilai r squared yaitu $0,936 > 0,519$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan (Y) dengan motivasi (X_1).

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Measure of Association		
	R Squared	Eta
Kinerja Karyawan*Kepuasan Kerja	.468	.925

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai eta lebih besar dari nilai r squared yaitu $0,925 > 0,468$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X_2).

b. Model Persamaan 2

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Terhadap Kompensasi

Measure of Association		
	R Squared	Eta
Kinerja Karyawan*Kompensasi	.512	.948

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap motivasi pada tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai eta lebih besar dari nilai r squared yaitu $0,948 > 0,512$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi (Z).

c. Model Persamaan 3

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi*Kompensasi

Measure of Association		
	R Squared	Eta
Kinerja Karyawan*Motivasi_Kompensasi	.492	.948

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap motivasi pada tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai eta lebih besar dari nilai r squared yaitu $0,948 > 0,492$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan (Y) dengan motivasi_kompensasi (X_1Z).

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan
Kerja*Kompensasi

Measure of Association		
	R Squared	Eta
Kinerja Karyawan*Kepuasan Kerja_Kompensasi	.532	.970

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas kinerja karyawan terhadap motivasi pada tabel 4.20 di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai eta lebih besar dari nilai r squared yaitu $0,970 > 0,532$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja_kompensasi (X_2Z).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Correlation Matrix*. Model regresi yang dinyatakan terdapat indikasi adanya gejala multikolinearitas pada uji *correlation matrix* jika korelasi antar variabel bebas cukup tinggi (di atas 0,90). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *correlation matrix* $< 0,9$. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan uji *correlation matrix* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Correlation Matrix*
Pada Model 1

Correlation	Kepuasan Kerja	Motivasi
Kepuasan Kerja	1000	-0.693
Motivasi	-0.693	1000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Correlation Matrix*
Pada Model 2

Correlation	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi
Kompensasi	1000	0.205	-0.562
Kepuasan Kerja	0.205	1000	-0.268
Motivasi	-0.562	-0.268	1000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Correlation Matrix*
Pada Model 3

Correlation	Kepuasan Kerja.Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi	Motivasi.Kompensasi	Kompensasi
Kepuasan Kerja.Kompensasi	1000				
Kepuasan Kerja	-0,779	1000			
Motivasi	0.430	-0.474	1000		
Motivasi.Kompensasi	-0.819	0.814	-0.500	1000	
Kompensasi	-0.280	0.311	-0.893	0.135	1000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.21, tabel 4.22 dan tabel 4.23 menunjukkan nilai korelasi antar variabel $< 0,90$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model 1, model 2 dan model 3.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Model 1

Model	Sig
(Constant)	0.004
Motivasi	0.506
Kepuasan Kerja	0.987

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Model 2

Model	Sig
(Constant)	0.004
Motivasi	0.595
Kepuasan Kerja	0.930
Kompensasi	0.549

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Tabel 4.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Model 3

Model	Sig
(Constant)	0.227
Motivasi	0.911
Kepuasan Kerja	0.653
Kompensasi	0.555
Motivasi.Kompensasi	0.396
Kepuasan Kerja.Kompensasi	0.616

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada model persamaan 1, persamaan 2 dan persamaan 3 pada tabel 4.24, tabel 4.25 dan tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig semua variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), kompensasi (Z) dan kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 24. Data yang digunakan dalam penelitian telah ditransformasikan dari ordinal ke interval dengan *method success interval*. Berikut ini adalah hasil uji regresi yang telah dilakukan :

1. Regresi Berganda Model Persamaan 1 Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.301	2.194	1.961	0.053
	Motivasi	0.389	0.076	5.114	0.000
	Kepuasan Kerja	0.299	0.078	3.840	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil persamaan 1 pada tabel 4.27 di atas dapat ditulis ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,301 + 0,389X_1 + 0,299X_2 + e$$

Berdasarkan hasil penelitian, dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 4,301 menyatakan bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja diabaikan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 4,301. Pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,389 dengan sig. 0,000 (sig. < 0,05). Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389. Begitu pula sebaliknya. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,299 dengan sig. 0,000 (sig. < 0,05). Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,299. Begitu pula sebaliknya.

2. Regresi Berganda Model Persamaan 2 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Persamaan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	sig
	B	Std. Error		
(Constant)	4.309	2.206	1.954	0.054
Motivasi	0.250	0.817	0.306	0.761
Kepuasan Kerja	0.302	0.080	3.774	0.000
2 Kompensasi	0.114	0.665	0.171	0.865

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil persamaan 2 pada tabel 4.28 di atas dapat ditulis ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = 4,309 + 0,250X_1 + 0,302X_2 + 0,114Z + e$$

Berdasarkan hasil penelitian, dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 4,309 menyatakan bahwa jika motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi diabaikan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 4,309. Pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,250. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,250. Begitu pula sebaliknya. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai

koefisien regresi sebesar 0,302. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,302. Begitu pula sebaliknya. Sedangkan variabel kompensasi memberikan nilai koefisien regresi sebesar 0,114 dengan sig. 0,171 (sig. < 0,05). Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,114. Begitu pula sebaliknya. Tidak signifikannya koefisien regresi variabel kompensasi (sig. 0,865) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel moderator murni (*pure moderator*) dan tidak bisa ditempatkan sebagai variabel independen.

3. Regresi Berganda Model Persamaan 3 Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kompensasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Persamaan 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	sig	
	B	Std. Error			
	(Constant)	-14.752	6.626	-2.226	0.028
	Motivasi	-1.306	0.858	-1.522	0.132
	Kepuasan Kerja	1.889	0.355	5.315	0.000
	Kompensasi	0.998	0.639	1.562	0.122
3	Motivasi.Kompensasi	0.025	0.007	3.399	0.001
	Kepuasan Kerja.Kompensasi	-0.038	0.008	-4.578	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil persamaan 3 pada tabel 4.29 di atas dapat ditulis ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

$$Y = -14,752 - 1,306X_1 + 1,889X_2 + 0,998Z + 0,025X_1Z - 0,038X_2Z + e$$

Berdasarkan hasil penelitian, dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Dapat diketahui bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar -14,752 menyatakan bahwa jika motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, interaksi antara motivasi dengan kompensasi, dan interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi diabaikan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar -14,752. Pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -1,306. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1,306. Begitu pula sebaliknya. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,889. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,889. Begitu pula sebaliknya. Sedangkan variabel kompensasi memberikan nilai koefisien regresi sebesar 0,114. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,114. Begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel interaksi antara motivasi dengan kompensasi (X_1Z) sebesar 0,025 dan sig. 0,001 (sig. < 0,05), dan koefisien regresi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi (X_2Z) sebesar -0,038

dan sig. 0,000 (sig. < 0,05). Dengan arti bahwa setiap kenaikan tingkat interaksi antara motivasi dengan kompensasi (X_1Z) sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,025 dan setiap kenaikan tingkat interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi (X_2Z) sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,038. Begitu pula sebaliknya.

F. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui apakah hipotesis benar, maka penulis akan menguraikan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini :

1. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai bagi koefisien determinasi antara lain 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangatlah terbatas. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel-variabel independen menjelaskan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.25
Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,576
2	0,571
3	0,646

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa pada model persamaan regresi 1 nilai *Adjusted R_{square}* sebesar 0,576 atau 57,6% yang artinya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 0,424 atau 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pada model persamaan regresi 2 nilai *Adjusted R_{square}* sebesar 0,571 atau 57,1% yang artinya pengaruh motivasi , kepuasan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 0,429 atau 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pada model persamaan regresi 3 nilai *Adjusted R_{square}* sebesar 0,646 atau 64,6% yang artinya pengaruh motivasi , kepuasan kerja, kompensasi, interaksi motivasi dengan kompensasi da interaksi kepuasan kerja dengan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 0,354 atau 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (uji statistik F) bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Prasidha Aneka Niaga Tbk Palembang. Digunakan uji statistik F, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.31 sebagai berikut :

Tabel 4.26
Anova dengan Nilai F Hitung dan Sig

Model	F Hitung	Sig
1	65.456	0,000
2	43.191	0,000
3	35.623	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

a. Uji F Model Persamaan 1

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 65,456 lebih besar dari nilai F_{tabel} dan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan model penelitian ini layak untuk digunakan.

b. Uji F Model Persamaan 2

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 43,191 lebih besar dari nilai F_{tabel} dan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan model penelitian ini layak untuk digunakan.

c. Uji F Model Persamaan 3

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,623 lebih besar dari nilai F_{tabel} dan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, interaksi antara motivasi dengan kompensasi, dan interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan model penelitian ini layak untuk digunakan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk menemukan pengaruh yang paling dominan antara masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

a. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.27
Pengujian Pengaruh Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Unstandardized Coefficients (Beta)	t	Sig
(Constant)	4.301	1.961	0.053
Motivasi	0.389	5.114	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.32 menunjukkan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(96-2) = 94$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98552. Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel 4.32 ditemukan variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,114 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$). Atas dasar tersebut hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.28
Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Unstandardized Coefficients (Beta)	t	Sig
(Constant)	4.301	1.961	0.053
Kepuasan Kerja	0.299	3.840	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.33 menunjukkan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(96-2) = 94$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98552. Hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel 4.33 ditemukan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,840 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$). Atas dasar tersebut hipotesis kedua (H_2) diterima.

c. Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.29
Pengujian Pengaruh Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Unstandardized Coefficients (Beta)	t	Sig
(Constant)	4.309	1.954	0.054
Kompensasi	0,114	0,171	0,865

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.34 menunjukkan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(96-3) = 93$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66140. Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel 4.33 ditemukan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,171 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,66140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,865 ($\text{Sig} < 0,05$). Atas dasar tersebut hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dengan Kompensasi

Tabel 4.30
Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kompensasi

Keterangan	Unstandardized Coefficients (Beta)	t	Sig
(Constant)	-14.752	-2.226	0.028
Motivasi.Kompensasi	0.025	3.399	0.001

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.35 menunjukkan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(96-5) = 91$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98638. Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa interaksi antara motivasi dengan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel 4.34 ditemukan variabel interaksi antara motivasi dengan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,399 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,98638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($Sig < 0,05$). Dapat diketahui bahwa kompensasi berperan sebagai variabel moderating (memperkuat) pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Atas dasar tersebut hipotesis keempat (H_4) diterima.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dengan Kompensasi

Tabel 4.31
Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kompensasi

Keterangan	Unstandardized Coefficients (Beta)	t	Sig
(Constant)	-14.752	-2.226	0.028
Kepuasan Kerja.Kompensasi	-0.038	-4.578	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pada tabel 4.36 menunjukkan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(96-5) = 91$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98638. hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel 4.36 ditemukan variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisiennya sebesar -0,038 dengan nilai t_{hitung} sebesar -4,578 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar -1,98638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$). Dapat diketahui bahwa kompensasi berperan sebagai variabel moderating (memperlemah) pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Atas dasar tersebut hipotesis kelima (H_5) diterima.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji regresi linear, maka ditemukan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32
Ringkasan Temuan Penelitian

Hipotesis	Rumusan Hipotesis	Keterangan
H ₁	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H ₂	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H ₃	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H ₄	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi (memperkuat) kompensasi	Diterima
H ₅	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi (memperlemah) kompensasi	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh dan signifikan, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,114 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan

kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.⁸⁸ Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs* dalam mencapai aktualisasi diri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, ia berpendapat bahwa motivasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Teori Abraham Maslow menyatakan bahwa dalam diri manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Berdasarkan pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga pada penelitian motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor pendorong motivasi kinerja karyawan sudah terpenuhi seperti halnya, kebutuhan hidup karyawan sudah terpenuhi, lingkungan kerja yang

⁸⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 322.

aman dan nyaman, fasilitas kerja yang mendukung serta hubungan kerja sama antar sesama rekan kerja yang baik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada hipotesis kedua, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,840 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Fredrick Herzberg merupakan teori tentang kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factor*.⁸⁹ Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Sedangkan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi, peluang dan promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri. Menurut Wibowo, kepuasan kerja ialah sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.⁹⁰ Berdasarkan pernyataan

⁸⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 416.

⁹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415.

kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata karyawan telah merasakan kepuasan kerja yang baik, sehingga pada penelitian kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor pendorong kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah terpenuhi seperti halnya, sistem promosi yang dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi, perhatian yang diberikan oleh penyelia terhadap para karyawan serta rekan kerja yang saling membantu.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan tidak signifikan, dimana nilai t_{hitung} sebesar 0,171 dengan tingkat signifikan 0,865 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Fredrick Herzberg yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factor*. Teori ini menjelaskan bahwa ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Sedangkan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi, peluang dan promosi dan kesempatan

untuk pengembangan diri. Menurut Wibowo, kompensasi didefinisikan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.⁹¹ Berdasarkan pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata karyawan telah menerima kompensasi sesuai dengan SOP penggajian dan kebijakan pemberian bonus karyawan yang diberlakukan oleh PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang, sehingga pada penelitian kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor pemberian kompensasi sudah terpenuhi sehingga kompensasi tidak dikatakan meningkat atau menurun dan bisa dikatakan stabil.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, dapat diketahui bahwa kompensasi berperan sebagai variabel moderasi (memperkuat) pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan pada nilai t_{hitung} sebesar 3,399 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.⁹² Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori dua faktor yang

⁹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 289.

⁹² Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 322.

dikembangkan oleh Fredrick Herzberg merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factor*.⁹³ Dalam penelitian ini sistem pemberian kompensasi merupakan bagian internal dalam hubungan industrial yang dapat mempengaruhi efektivitas hubungan antar organisasi dan para pekerja karena kompensasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi adalah dengan pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Pemberian motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan, pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan dan diwujudkan dalam pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi serta pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara adil dan proporsional, sehingga hal tersebut dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas atau kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa kompensasi berperan sebagai variabel moderasi (memperlemah) pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prsidha

⁹³ Ibid, hlm. 416.

Aneka Niaga Tbk Palembang. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh negatif dan signifikan pada nilai t_{hitung} sebesar -4,578 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan Teori dua faktor Fredrick Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Pada teori ini, kepuasan dihubungkan dengan faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri. Sedangkan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, sistem pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab terhadap ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh faktor ketidakadilan. Keadilan dalam pemberian kompensasi dapat berupa keadilan internal yang merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang telah dilakukan untuk memperoleh hasil tersebut. Hal ini mencakup kompensasi yang diterima karyawan apakah sudah sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan yaitu seperti halnya kinerja, pengalaman, masa kerja, waktu, tenaga, tingkat pendidikan dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Sedangkan keadilan eksternal merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh

karyawan lain yang memiliki kualifikasi dan tugas yang sama. Hal ini mencakup apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan faktor keadilan baik itu keadilan internal maupun keadilan eksternal, hal tersebutlah yang dapat membuat kompensasi memperlemah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persepsi tentang keadilan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, apabila kompensasi adil secara internal dan eksternal maka kompensasi dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.