

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

(Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)

(Tesis)

Oleh
RIANTO TP SIBURIAN



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SATISFACTION AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION OF WORK AS MODERATED VARIABLES (Study at PT PLN Kotabumi Area)

*By: Rianto TP Siburian **

PT PLN (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) holding electricity business authority to provide electricity for public interest in adequate quantity and quality, providing public services and supervising the electricity sector. One of the problems faced by this company is the low performance of employees so that it implies the low quality of service to customers. To analyze the problem, then used multiple linier regression analysis method with MRA (Moderated Regression Analysis) approach using SPSS 20 program. This research was conducted on 147 respondents by using questionnaire method. The purpose of this study to analyze the effect of job satisfaction and compensation on employee performance with work motivation as a moderating variable in employees of PT. PLN (Persero) Kotabumi Area. From the results of the data can be concluded that this study supports the hypothesis that has been presented that employee performance is influenced by job satisfaction variable, variable compensation, and also work motivation variable that can serve as a moderating variable to the relationship between job satisfaction and employee performance. And the most dominant factor in this research is compensation and job satisfaction. Therefore suggested the company to improve the system of compensation and improvement in the form of supporting factors for comfort to work in order to create employee job satisfaction so that it has implications on improving the quality of work of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Work Motivation, and Employee Performance

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)

*Oleh : Rianto TP Siburian **

PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan BUMN pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan, yang bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai, memberikan jasa pelayanan umum dan berperan mengawasi sektor ketenagalistrikan. Salah satu masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan sehingga berimplikasi pada rendahnya kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Untuk menganalisa masalah tersebut, maka digunakan metode analisis regresi linier berganda dengan metode pendekatan *MRA (Moderated Regression Analysis)* dengan menggunakan program SPSS 20. Penelitian ini dilakukan pada 147 responden dengan menggunakan metode angket. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kotabumi. Dari hasil olah data dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang telah disajikan yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, variabel kompensasi, dan juga variabel motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karenanya disarankan pihak perusahaan memperbaiki sistem pemberian kompensasinya dan perbaikan berupa faktor-faktor pendukung untuk kenyamanan bekerja agar terciptanya kepuasan kerja para karyawan sehingga berimplikasi pada peningkatan kualitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

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

(Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)

Oleh:

RIANTO TP SIBURIAN

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Pada

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji :

1.1. Ketua Komisi Penguji
(Pembimbing I)

: **Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si.**



.....

1.2. Anggota Komisi Penguji
(Penguji I)

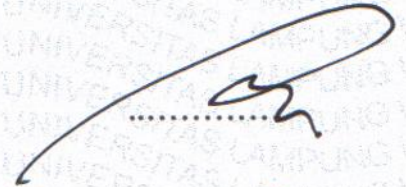
: **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**



.....

1.3 Anggota Komisi Penguji
(Penguji II)

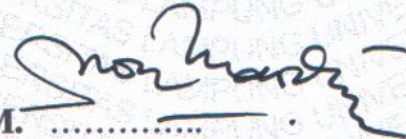
: **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



.....

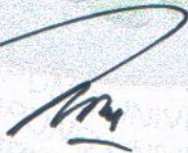
1.4. Sekretaris Penguji
(Pembimbing II)

: **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



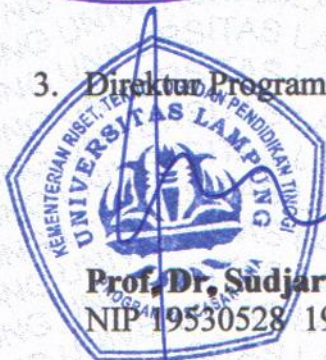
.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **22 September 2017**

Judul Tesis : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi pada PT. PLN Area Kotabumi)**

Nama Mahasiswa : **RIANTO TP SIBURIAN**

NPM : 1521011050

Jurusan : **Manajemen Bisnis**

Program Studi : **Magister Manajemen**

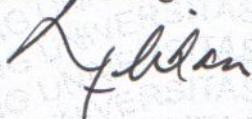
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI,

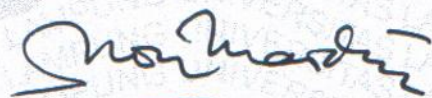
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si.
NIP 19590906 198603 1 003

Pembimbing II



Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung



Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.
NIP 19691128 200012 2 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan surat ini saya menyatakan bahwa karya tulis saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis menjadi acuan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini dan sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 20 Oktober 2017



Rianto TP Siburian
NPM : 1521011050

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan terhadap Tuhan YME, atas berkat dan rahmat Nya tesis ini dapat diselesaikan, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata dua (S2) Program Magister Manajemen Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam proses pengerjaan tesis ini.
3. Dr. Ribhan, SE., M.Si. yang telah banyak membantu berupa saran dan masukan dalam proses pengerjaan tesis ini.
4. Dr. Rr. Erlina, S.E.,M.Si. yang telah banyak membantu hingga selesainya tesis ini.
5. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si. yang telah banyak membantu terutama dalam hal birokrasi kemahasiswaan.
6. Mbak Wanti yang telah banyak membantu dari awal kuliah hingga akhir.
7. Pak Asep selaku HRD PT. PLN Cabang Kotabumi yang telah banyak membantu dalam hal kesediannya memberikan data yang diperlukan oleh penulis.
8. Ibuku Tercinta dan Saudara Saudariku yang telah memberikan dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan pembuatan tesis ini.
9. Teman-teman satu angkatan satu perjuangan yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan moril hingga tesis ini selesai.

Semoga Tuhan YME senantiasa melimpahkan rahmat-Nya atas kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, dalam penulisan ini dirasa masih banyak keterbatasan dan kekurangan oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengharapkan masukan dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Bandar Lampung, Agustus 2017

Rianto TP Siburian

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2. LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Motivasi Kerja.....	15
2.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.4 Kompensasi.....	24
2.5 Kinerja.....	28
2.6 Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Kerangka Pemikiran.....	35
2.8 Pengembangan Hipotesis.....	36
2.8.1 Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	36
2.8.2 Kompensasi dan Kepuasan Kerja.....	37
2.8.3 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38

2.8.4	Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan..... Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
BAB 3.	METODODOLGI PENELITIAN.....	41
3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.2.1	Data Primer.....	42
3.2.2	Data Sekunder.....	42
3.3	Definisi Operasional.....	43
3.4	Populais dan Sampel.....	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6	Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1	Uji Validitas.....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	48
3.6.3	Uji Normalitas Data.....	50
3.7	Moderated Regression Analylsis (MRA).....	50
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Karakteristik Responden.....	53
4.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Gender.....	53
4.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang.....	55
4.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.1.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Menikah.....	56
4.1.6	Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Responden.....	56
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.2.1	Uji Validitas.....	69
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	70
4.3	Uji Normalitas	74
4.4	Uji Determinasi.....	76
4.5	Uji Hipotesis.....	79
4.5.1	Hipotesis 1.....	79
4.5.2	Hipotesis 2.....	81
4.5.3	Hipotesis 3.....	82
4.5.4	Hipotesis 4.....	83

4.6	Pembahasan.....	86
4.6.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.6.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan..... Kerja Karyawan	87
4.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.6.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... dengan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja	88
BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN.....		91
5.1	Simpulan.....	91
5.2	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....		94
LAMPIRAN.....		97
Kuesioner		98
Data Karyawan.....		104
Rekapitulasi Data dan Jawaban Responden pada Spreed Sheet SPSS.....		105
Tabel.....		120
Gambar.....		130

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1.1 Data Karyawan.....	8
1.2 Data spesifikasi pekerja dalam 12 bulan terakhir.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
3.1.Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.2 Skala Likert.....	45
4.1 Distribusi responden berdasarkan gender.....	53
4.2 Distribusi responden berdasarkan usia.....	54
4.3 Distribusi responden berdasarkan latar pendidikan.....	55
4.4 Distribusi responden berdasarkan masa kerja.....	55
4.5 Distribusi responden berdasarkan status menikah.....	56
4.6 Penilaian Kinerja Indikator Kualitas Kerja.....	57
4.7 Penilaian Kinerja Indikator Inisiatif.....	58
4.8 Penilaian Kinerja Indikator Kemampuan.....	59
4.9 Penilaian Kinerja Indikator Komunikasi.....	60
4.10 Penilaian Kinerja Indikator Ketepatan Waktu.....	60
4.11 Penilaian Motivasi Kerja Indikator Penghargaan.....	61
4.12 Penilaian Motivasi Kerja Indikator Pengakuan.....	62
4.13 Penilaian Kepuasan Kerja Indikator Kondisi Kerja.....	63
4.14 Penilaian Kepuasan Kerja Indikator Kondisi Kerja.....	64
4.15 Penilaian Kepuasan Kerja Indikator Kesempatan Berkembang.....	65
4.16 Penilaian Kepuasan Kerja Indikator Kenyamanan.....	66
4.17 Penilaian Kompensasi Indikator Kompensasi Langsung.....	67
4.18 Penilaian Kompensasi Indikator Kompensasi Tidak Langsung.....	68
4.19 Rangkuman Uji Validitas.....	69
4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	70
4.21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71

4.22 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	72
4.23 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	73
4.24 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.25 Koefisien Determinasi (R Square) Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kotabumi.....	76
4.26 Koefisien Determinasi (R Square) Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kotabumi.....	77
4.27 Koefisien Determinasi (R Square) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kotabumi.....	78
4.28 Koefisien Determinasi (R Square) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawanPT. PLN (Persero) Area Kotabumi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi.....	79
4.29 Koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	80
4.30 Koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan	80
4.31 Koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	82
4.32 Koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan apabila dimoderasi oleh motivasi kerja.....	84
4.33 Anova Regresi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) area Kotabumi.....	84

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1 Model Penelitian.....	36
4.1 Grafik <i>Normal Probability</i> dengan pendekatan individu.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hasrat manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya semakin bervariasi dalam segala hal, sehingga dalam pemenuhannya perlu adanya bantuan dari berbagai pihak salah satunya adalah organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai tersebut. Robbins (2006: 4) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Tujuan dari suatu organisasi harus memberikan arah dan jelas dan telah disepakati oleh seluruh personalia yang terlibat di dalamnya, organisasi ada yang memiliki tujuan berorientasi mencari keuntungan (*profit oriented*) dan atau orientasi memberikan pelayanan (*services oriented*).

Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap

pekerjaannya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Robbins (2006: 222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Definisi tersebut dapat juga diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Menurut Handoko (2008: 192), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja

yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung

jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Umar, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Lee *et al* (2005), Siagian (2002), serta Darmawanti dan Wahyudin (2006), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2002: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2006: 67) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Tjandra (2005: 38), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif. Dengan kinerja yang baik, maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

PT PLN (Persero) sebagai salah satu contoh organisasi sektor publik seharusnya memberikan kinerja yang baik didalam usaha pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini pelayanan publik terhadap masyarakat atau pelanggan dapat dijadikan tolak ukur seberapa besar kinerja yang telah dilakukan oleh PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan BUMN pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan, yang bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai, memberikan jasa pelayanan umum berperan mengawasi sektor ketenagalistrikan yang merupakan faktor penting agar industri, pedagang, pengusaha, dan masyarakat dapat melakukan aktivitasnya. PT PLN (Persero) mempunyai tugas sebagai pengelola transmisi, operasi sistem dan transaksi tenaga listrik dengan kualitas pelayanan kelas dunia yang mampu memenuhi harapan *stakeholder* dan memberikan kontribusi dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Penyelenggara pelayanan publik harus mampu memperhatikan kebutuhan masyarakat dan kondisi lingkungan. Dalam hal ini, masyarakat dilibatkan dalam penyelenggaraan pelayanan tersebut untuk mengawasi pelaksanaan standar pelayanan juga mendapat tanggapan terhadap pengaduan yang diajukan. Sehingga dibutuhkan pelayanan yang mampu memberikan keadilan bagi masyarakat dilihat dari bagaimana penyelenggara publik dalam memberikan pelayanan yang baik.

Perusahaan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik, yaitu PT Perusahaan Listrik Negara (PLN)

bertugas melayani masyarakat dengan menyediakan tenaga listrik yang kebutuhannya meningkat setiap tahunnya. Peningkatan akan kebutuhan tenaga listrik sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Dampaknya sering terjadi pemadaman listrik secara bergilir. Hal ini membuat masyarakat menjadi resah. Kasus lainnya adalah bahwa setiap bulan PT PLN (Persero) harus mencatat meteran dan keluhan konsumen terkait lonjakan tagihan pemakaian listrik yang tidak sesuai dengan yang tercantum pada meteran sebagai akibat pembacaan meteran yang tidak benar oleh petugas, kedatangan petugas pencatat meteran pada waktu yang tidak tepat dirasa mengganggu konsumen, menghitung dan menerbitkan rekening yang harus dibayar pelanggan, melakukan penagihan kepada pelanggan yang terlambat atau tidak membayar, dan memutus aliran listrik jika pelanggan terlambat atau tidak membayar rekening listrik setelah waktu yang ditentukan.

Berdasarkan berita yang terdapat pada situs ANTARALAMPUNG.COM, yang berisikan tentang pantauan Tim Ombudsman RI perwakilan Lampung, menyatakan bahwa *“Performa kinerja manajemen PT PLN Distribusi Lampung terlihat sangat lemah, sehingga berpengaruh dalam mewujudkan kualitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk masyarakat Lampung”*. Hal ini menjadi sorotan bagi PT PLN Wilayah Lampung terhadap kinerja mereka dalam kualitas pelayanan publik yang seharusnya lebih baik.

Begitu juga berita yang dicantumkan oleh situs tipikorkriminalinvestigasi.wordpress.com pada tanggal 13 Februari 2017,

dikatakan bahwa program PT.PLN Distribusi Lampung Area Kotabumi Rayon Bumi Abung diduga meresahkan masyarakat yaitu mengenai pergantian KWH Meter anomali macet dan buram.

Berdasarkan acuan berita yang telah dipublikasikan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Kotabumi Lampung Utara, untuk menggali lebih jauh mengenai permasalahan dari sisi karyawan itu sendiri. Dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan diperoleh informasi bahwa :

- ❖ Susahnya melakukan konsolidasi terhadap masyarakat terutama menyangkut hal penagihan rekening listrik yang telah menunggak selama berbulan bulan.
- ❖ Faktor keamanan di beberapa daerah yang terbilang rawan terutama dalam hal maintenance dan penanggulangan trouble.
- ❖ Lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan adanya beberapa wartawan dan pihak LSM yang selalu datang ke kantor sehingga sedikit banyak mengganggu aktifitas kerja mereka.
- ❖ Adanya keluhan mengenai perbandingan insentif yang mereka terima terhadap resiko yang mereka peroleh di lapangan pada pelaksanaan maintenance dan penanggulangan trouble terutama di beberapa daerah yang terbilang rawan.

Data karyawan yang diperoleh peneliti dari surat pengajuan penelitian ke kantor PT. PLN Cabang Kotabumi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Karyawan

Tenaga Kerja	Kelompok Umur	Hubungan Kerja						Jumlah
		Tetap			Tidak Tetap			
		CPUH	CPUBR	CPUBL	CPUH	CPUBR	CPUBL	
Laki-laki	≥ 18			121				121
	> 15 s/d < 18 th							
	≤ 15 th							
Wanita	≥ 18			26				26
	> 15 s/d < 18 th							
	≤ 15 th							
Jumlah.....				147				147

Keterangan :

CPUH : Cara Pembayaran Upah Harian

CPUBR : Cara Pembayaran Upah Borongan

CPUBL : Cara Pembayaran Upah Bulanan

Tabel 1.2. Data Spesifikasi Pekerja dalam 12 bulan terakhir

Nama Jabatan	PENDIDIKAN						Hubungan Kerja	
	SD	SMTp	SMTA	D3	S1	Jumlah	Tetap	Tidak Tetap
Manajer Dasar					1	1	1	√
Spv. Atas			1	1	7	9	9	√
Spv. Dasar			9	5	12	26	26	√
Specific		1	15	2	19	37	37	√
Basic		1	31	36	6	74	74	√
Jumlah.....						147	147	

Dari data-data tersebut diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan sebagai data pelengkap untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian Gardner *et al* (2004) mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat pembayaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan perusahaan dan juga menyimpulkan bahwa *organizational based self esteem* memoderasi hubungan antara tingkat pembayaran dan kinerja. *Organizational based self esteem* merupakan salah satu bentuk dari motivasi. Ipkoni (2006) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah bahwa motivasi memperkuat pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi.

Shieh (2008) meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja organisasional yang dimoderasi oleh motivasi mental. Dalam penelitian tersebut desain kompensasi dibagi menjadi empat dimensi ,yaitu tingkat kompensasi pasar, laba perusahaan, nilai karyawan, dan biaya hidup. Kinerja organisasional juga dibagi dalam empat dimensi, yaitu gaya kepemimpinan, budaya dan lingkungan organisasi, desain kerja, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Motivasi mental terdiri dari tiga dimensi, yaitu asuransi dan kesejahteraan, status dan prestasi penghargaan, dan pengembangan personal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua motivasi mental memperkuat hubungan antara desain kompensasi dan kinerja organisasional, tetapi ada juga yang memperlemah hubungan keduanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sung dan Choi (2009) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara lima faktor utama personalitas dan kinerja kreatifitas. Secara keseluruhan data yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara signifikan memoderasi hubungan antara dua diantara lima faktor personalitas dengan kinerja kreatifitas. Penelitian ini merupakan pengembangan atas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono, Sriningsih, dan Nirmala (2005) yang meneliti tentang pengaruh desain kompensasi-insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel intervening. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel motivasi. Pada penelitian Wicaksono, Sriningsih, dan Nirmala, hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening. Sementara pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Gardner *et al* (2004) dan Ipkoni (2006) menemukan bahwa motivasi kerja berhasil menjadi pemoderasi. Berbeda dengan hal itu Shieh (2008) menemukan bahwa tidak semua motivasi kerja bisa menjadi variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi : Studi pada Kantor PT PLN Area Kotabumi”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi.?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Kotabumi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi?
4. Bagaimana peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Area Kotabumi.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi.
4. Peran moderasi motivasi kerja pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Kotabumi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif terhadap berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan

Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT PLN Area Kotabumi dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiahan serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi sebagai *grand theory*, teori manajemen sumber daya manusia sebagai *middle range theory*, dan motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan pegawai sebagai *applied theory*.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai istilah yang memiliki relevansi dengan pengertian Manajemen sumber daya manusia diantaranya: manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Pada tahun 1960-an manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern tersebut. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

1. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 16) Manajemen sumber daya manusia adalah: *“Human Resource Management is the process through which an optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals”*.
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.
2. Menurut Hasibuan (2003: 21) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.
3. Menurut Mangkunegara (2006: 15) Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.
4. Menurut Handoko (2008: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja,

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan pengguna.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa variabel-variabel sumberdaya manusia seperti kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi menjadi kuat dan berjalan dengan baik. Berikut akan di rinci variabel-variabel tersebut diatas.

2.2. Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah motivasi. Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menengahkan pandangannya tentang motivasi. Uno (2007: 98) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Robbins (2006: 268) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004: 114) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan

yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2003: 165) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002: 5) mengartikan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Fernet, Guay, Senecal dan Austin (2012: 76), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan pribadi, kenikmatan dan kesenangan pribadi. Motivasi intrinsik membantu konsistensi individu dalam melakukan berbagai kegiatan efektif melalui tindakan sukarela. Motivasi ekstrinsik terjadi ketika orang-orang dipicu oleh faktor eksternal untuk mengeksplorasi atau menantang mereka untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian reward.

Organisasi perlu memahami apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pengikutnya yang memiliki dampak pada kinerja yang dirasakan. Hal ini dapat dikritisi sejak tahap seleksi karyawan baru, dimana pemimpin dapat menganalisis

motivasi calon karyawan dengan seksama sehingga akan tepat juga dalam proses penempatan karyawan (Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth (2007: 8).

Pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (*content*) dan teori proses. Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2003).

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori motivasi proses, motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Beberapa tokoh dalam teori isi dan teori proses antara lain:

a. Teori Motivasi Isi (*Content*)

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins (2006: 220). Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpuaskan maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi.

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena *Existence Needs*, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan *Growth Needs* adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow (Siagian 2006: 90).

Teori *Two Factors* yang dikembangkan oleh Herzberg. Menurut Siagian (2006: 90) yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dari konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut (Umar, 2004: 24).

Teori X dan Y dari McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat mengarahkan dirinya (Usman, 2006: 24). McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan

kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins, 2006: 113).

Teori Motivasi David McClelland. Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kelompok pertemanan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) (Robbins, 2006: 113).

b. Teori Motivasi Proses (*Content*)

Teori Penentuan Tujuan. Teori ini awalnya dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke. Lewat publikasi artikelnya "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*" tahun 1968, Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Teori Penguatan (*reinforcement*) mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan

bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang. Sesuai pendapat Robbins dalam teori penguatan mempunyai pendekatan perilaku (*behavioristik*), yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkondisikan perilaku. Teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) tentang teori motivasi keadilan adalah bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja merupakan fungsi persepsi keadilan (kewajaran) yang dirasakan oleh karyawan terhadap balasan yang diterimanya. Keadilan tersebut diukur berdasarkan rasio antara *output* yang dihasilkan orang tersebut (misal, gaji atau promosi) dengan *input* seseorang (misal, usaha atau keterampilan). Robbins (2006: 114), berpendapat bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya, jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom, Robbins (2006), menyimpulkan bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila meyakini upaya itu akan menghasilkan

penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat (Robbins, 2006: 120).

Mengacu pada uraian teori di atas, secara konseptual dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja pegawai. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang pegawai biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

2.3. Kepuasan Kerja

Robbins (2006: 97) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Handoko (2001: 59) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Robbins (2006: 54) mengungkapkan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 1. Hubungan langsung antara pimpinan dengan karyawan.
 2. Faktor psikis dan kondisi kerja.
 3. Hubungan sosial di antara karyawan.
 4. Sugesti dari teman sekerja.
 5. Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan, sikap, umur, dan jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Siagian (2006: 66) mengungkapkan alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dapat berupa *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang digunakan oleh Weiss et.al pada tahun 1967, *The Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith dan Hulin pada tahun 1969, *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) oleh Heneman dan Schwab pada tahun 1985, dan *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldman pada tahun 1974.

Robbins (2006: 195) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para pegawai terhadap

pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Indikator kepuasan kerja meliputi: gaji (kompensasi), kondisi kerja, sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, kenyamanan dalam bekerja, dan kesempatan untuk berkembang.

2.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Menurut Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (2005: 358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

a. Kompensasi finansial langsung

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kompensasi memiliki arti penting bagi sebuah organisasi, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk

meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Panggabean (2004: 77), mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan.
- b. Mendorong agar lebih berprestasi.
- c. Agar dapat mempertahankan mereka.

Menurut Rivai (2005: 359) tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan

eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal,

meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Panggabean (2004: 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah:

- a. Penawaran dan permintaan.
- b. Serikat pekerja.
- c. Kemampuan untuk membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

2.5. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Robbins (2002: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari

karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Menurut Gomes (2003: 134), terdapat beberapa dimensi dalam kinerja antara lain:

1. *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan
2. *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
3. *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
4. *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
5. *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak genar untuk memulai

6. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
7. *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia
8. *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Menurut Sedarmayanti (2001: 51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Apabila ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mulyadi (2001: 71), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ali <i>et al</i> , (2012)	<i>Impact of Motivation on the Working Performance of Employees- A Case Study of Pakistan.</i>	Variabel Independen <i>Motivation</i> Variabel Dependen <i>Employee</i>	Pertama , kebiasaan bekerja sebagai faktor yang paling penting dalam proses kerja karyawan. Kedua , setelah faktor kebiasaan bekerja faktor

			<i>Performance</i> Metode Analisis <i>Multiple Linear Regression</i>	motivasi memiliki pengaruh paling besar pada proses kerja karyawan.
No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Hendrianto, (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X	Variabel Independen Motivasi kerja Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Javed <i>et al</i> , (2014)	<i>Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions</i>	Variabel Independen Kepuasan kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan dan tingkat turnover. Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dari pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Khan <i>et al</i> , (2011)	<i>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan.</i>	<p>Variabel Independen Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis <i>Multiple Linear Regression</i></p>	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi bekerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
5.	Kiruja E. K. dan Elegwa Mukuru, (2013)	<i>Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya</i>	<p>Variabel Independen Motivasi</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan dan tingkat turnover.</p> <p>Metode Analisis Regresi Linier Berganda</p>	Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, yang signifikan secara statistik ($p\text{-value} < 0,05$).
No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
6.	Rizal <i>et al</i> , (2012)	<i>Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance</i>	<p>Variabel Independen Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen Motivasi</p>	Pertama, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada motivasi. Kedua, kompesasi berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi.

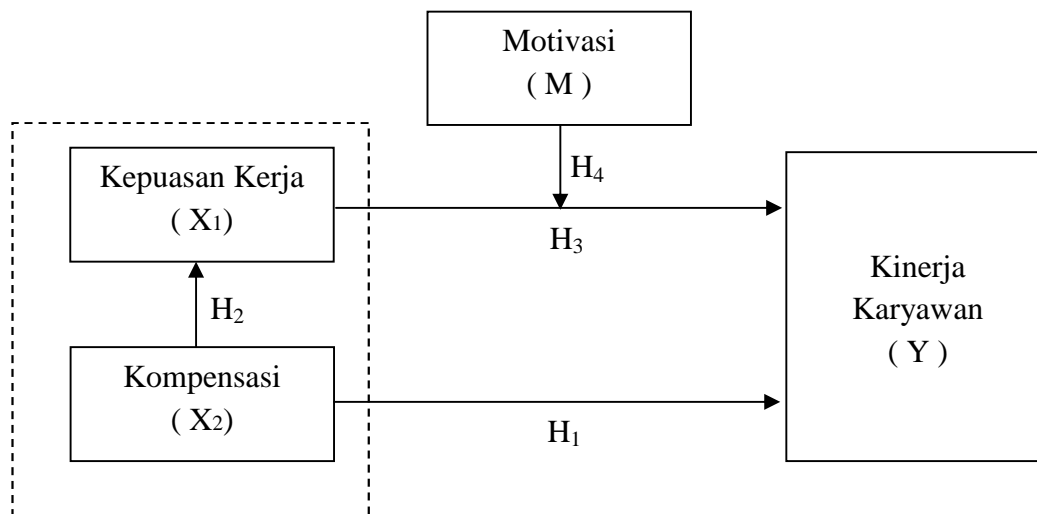
		<i>(Studies at Local Revenue Management in Kendari City)</i>	Komitmen Organisasi Kinerja Metode Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Ketiga, kompesasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
7.	Tentama, (2015)	Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Karyawan Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta	Variabel Independen Kepuasan kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja ($r_{xy} = 0,551$; $p = 0,001$). Semakin guru puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerjanya.
8.	Usman, (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Variabel Independen Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang karyawan PLN memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut dan motivasi karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu yang kemudian dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari karyawan maka akan memoderasi kinerja karyawan itu untuk lebih baik lagi. Peningkatan kinerja yang ditunjukkan karyawan melalui hasil kerjanya, tentunya akan menimbulkan harapan dari karyawan PLN untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Dengan demikian terdapat 4 (empat) variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepuasan kerja sebagai variabel independen (X_1)
2. Kompensasi sebagai variabel independen (X_2)
3. Motivasi sebagai variabel moderasi (M)
4. Kinerja karyawan PLN sebagai variabel dependen (Y)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2.8. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori yang relevan atau dengan logika dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori karena memverifikasi teori tersebut di fenomena yang ada. Hipotesis perlu dikembangkan dengan penjelasan logis jika tidak ada teori yang dapat digunakan atau tujuan dari riset adalah untuk menemukan teori yang baru.

2.8.1 Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah

dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.8.2 Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk

mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Kepuasan Kerja**

2.8.3 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi : upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktifitas karyawan, sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Hasil penelitian Khan et al.

(2011), Kiruja & Elegwa (2013), Javed et al. (2014) dan Tentama (2015) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.8.4 Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kemampuan karyawan secara kolektif berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja. Ketika pemimpin memotivasi karyawan maka interaksi akan terjadi dan pemimpin akan mengetahui kapasitas kerja karyawan serta menetapkan pekerjaan sesuai dengan kapasitas mereka untuk mendapatkan produktivitas kerja yang maksimum. Pujana (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel pemoderasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2001: 192).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan, sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan

non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Motivasi sebagai variabel pemoderasi memperkuat pengaruh hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2003: 11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.
2. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
3. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono, (2003: 14) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:

1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

2. Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Berdasarkan pada teori di atas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004: 178). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari pegawai di lingkup PT PLN Area Kotabumi sebagai responden dengan instrumen utama berupa angket (kuesioner). Sebagai data pendukung, diperoleh melalui wawancara dengan pegawai.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) (Fuad Mas'ud, 2004: 179). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang di publikasikan dan yang tidak di publikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi

biodata pegawai di lingkup PT PLN Area Kotabumi yang ada dalam arsip basis data.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah: Untuk mempermudah pemahaman tentang pengukuran atas variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat dibentuk dalam matrik operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah aspek yang penting dalam menunjukkan prestasi seseorang, selain itu mutu (kualitas) pekerjaan seseorang juga merupakan aspek penting dalam kinerja seseorang. (Sedarmayanti, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Quality of work</i> b. <i>Promptness</i> c. <i>Initiative</i> d. <i>Capability</i> e. <i>Commonication</i> 	Likert
Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. (Robins, 2006).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompensasi b. Kondisi kerja c. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan d. Kenyamanan dalam bekerja e. Kesempatan untuk Berkembang 	likert

Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja adalah dorongan/kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2006).	a. Fisiologi b. Rasa aman c. Penghargaan d. Aktualisasi diri/Pengakuan	Likert
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, atau penghargaan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2006 :133)	a. Kompensasi langsung yaitu: • gaji, • upah dan • insentif b. Kompensasi tidak langsung: • asuransi, • tunjangan, • cuti,	Likert

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi subvariabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel 3.2. Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:168)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai atau staf yang bekerja di PT PLN Area Kotabumi.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik penarikan sampel yang dipergunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2010), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian

dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,2007: 78) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (5% - 10%).

Dari rumus Slovin di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{147}{1+147(0.05)^2} = 107 \text{ orang}$$

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik, yaitu:

1. Angket

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup. Untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Teknik distribusi angket dilakukan dengan bertatap muka secara langsung, sekaligus melakukan wawancara singkat tentang data-data yang mungkin mendukung dan memperkuat proses pengambilan data dalam penelitian.

2. Wawancara

Selain metode angket juga digunakan metode wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner yang tersebar. Wawancara juga digunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi Kanwil DJKN Lampung dan Bengkulu, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3. Observasi

Metode lain yang dilakukan guna mendukung hasil penelitian adalah dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian secara acak untuk mendapatkan kondisi yang mendukung permasalahan dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, melalui program SPSS 20.0. Teknik analisis regresi linier berganda memungkinkan peneliti menguji hubungan kausalitas variabel *dependent* (variabel terikat) dengan

variabel *independent* (variabel bebas). Adapun alat uji dalam pengolahan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, dan MRA (Moderated Regression Analysis).

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kesahihan alat ukur dalam mengukur suatu data, dengan kata lain untuk melakukan pengujian bahwa alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Pengukuran validitas dilakukan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor menunjukkan bahwa dengan signifikansi 0,05 dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) serta *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) minimal 0,5 dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut (Santoso, 2002). Validitas adalah ukuran kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila terbukti dapat mengukur variabel penelitian. Uji validitas yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, yaitu alat analisis statistik yang dipergunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang berarti. Analisis faktor dapat digunakan untuk menguji validitas suatu rangkaian kuesioner. Sebagai gambaran, jika suatu indikator tidak mengelompok kepada variabelnya, tetapi malah mengelompok ke variabel yang lain, berarti indikator tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (Ghozali, 2011).

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0, memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

dimana :

= koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

s_i^2 = jumlah varian skor item

s_x^2 = varian skor-skor tes (seluruh item K)

3.6.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov–Smirnov* pada perangkat SPSS. Uji Normalitas data Kolmogorov-Smirnov cocok digunakan pada pengambilan data dengan jumlah responden lebih dari 50 (> 50), sedangkan untuk jumlah responden kurang dari 50 (< 50) menggunakan Shapiro-Wilk. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data tersebut terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

3.7. Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas juga untuk melihat apakah dengan diperhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau malah sebaliknya. Variabel pemoderasi dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah

bersifat menguatkan atau melemahkan. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderator dengan melakukan regresi terhadap persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 XM \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

α : taraf signifikansi

β : koefisien regresi (beta)

X : variabel independen (variabel bebas)

Y : variabel dependen (variabel terikat)

M : variabel moderasi (variabel moderator)

XM : variabel interseksi (perkalian antara variabel bebas dan variabel moderator)

Dari hasil regresi persamaan-persamaan diatas dapat terjadi beberapa kemungkinan sebagai berikut:

1. Jika dari hasil uji koefisien regresi (β_1) persamaan 2 atau hasil uji koefisien regresi (β_1) persamaan 1 signifikan atau sebaliknya signifikan, namun hasil uji koefisien regresi (β_3) **variabel interseksi** pada persamaan 3 tidak signifikan maka variabel M tersebut bukanlah variabel moderator.

2. Jika dari hasil persamaan 3 signifikan dan persamaan 2 atau 1 tidak signifikan maka variabel M tersebut dapat dikatakan sebagai variabel moderator atau variabel moderasi.

Variabel pemoderasi dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

1. Variabel M merupakan moderator homologizer, hal ini terjadi jika hasil uji koefisien regresi (β_i) dari persamaan 1,2, dan 3 bernilai signifikan semuanya.
2. Variabel M moderator semu (quasi moderator) atau variabel M dapat juga merupakan variabel intervening atau variabel mediasi. Hal ini terjadi jika hasil uji koefisien regresi (β_i) dari persamaan 2 bernilai signifikan dan hasil uji koefisien regresi (β_i) variabel interseksi dari persamaan 3 juga bernilai signifikan.
3. Variabel moderator murni (pure moderator), hal ini terjadi jika hasil uji koefisien regresi (β_i) dari persamaan 2 bernilai tidak signifikan dan hasil uji koefisien regresi (β_i) variabel interseksi dari persamaan 3 bernilai signifikan.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan olah data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel kinerja dengan indikator kualitas kerja memiliki nilai total skor paling tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain sehingga dapat diartikan bahwa indikator kualitas kerja merupakan titik acuan bagi karyawan tentang seberapa besar sumbangsih yang mereka berikan terhadap kinerja mereka. Sedangkan variabel kepuasan kerja indikator kondisi kerja dan kenyamanan memiliki nilai skor terendah sehingga dapat diartikan bahwa para karyawan masih merasa tidak puas akan kondisi kerja dan nyaman mereka baik dari segi faktor keamanan dan kondisi lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil olah data maka hipotesis satu terpenuhi yaitu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil olah data maka hipotesis dua terpenuhi yaitu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi seperti yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga para karyawan akan bekerja lebih giat dan mengeluarkan seluruh potensi terbaiknya untuk perusahaan.

4. Berdasarkan hasil olah data maka hipotesis tiga terpenuhi yaitu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan maka mereka akan merasa puas dan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja para karyawan.
5. Berdasarkan hasil olah data maka hipotesis 4 tidak terpenuhi, hal ini dikarenakan variabel moderator berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja bukanlah sebagai variabel moderator atau variabel pemoderasi. Hal ini terjadi karena Variabel Interseksi (X1.M) tidak signifikan. Penulis memperkirakan adanya penurunan motivasi kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya rasa aman terutama pada lingkungan kerja baik itu di kantor atau pun di lapangan. Hal ini mungkin disebabkan oleh situasi atau kondisi kerja pada beberapa wilayah kotabumi yang terbilang rawan.

5.2. Saran

- a. Oleh karena kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan terutama kepada para teknisi yang bekerja di lapangan, hal ini dikarenakan para teknisi bekerja dengan tingkat resiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain.

- b. Oleh karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor kenyamanan dan keamanan dalam bekerja supaya para pekerja dapat bekerja lebih optimal.
- c. Sebaiknya pihak perusahaan memperkerjakan warga setempat untuk memberikan rasa aman terutama dalam hal proses maintenance dan penanggulangan trouble pada daerah-daerah yang terbilang rawan. Hal ini dilakukan untuk memberikan rasa aman bagi para pekerja yang berasal dari luar daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Akbar, Maira A., Jahanzaib H. 2012. *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees - A Case Study of Pakistan*. Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies, Vol. 1(4), pp. 126-133.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks,. Jakarta.
- Fernet, C., F. Guay, C. Senecal dan S. Austin. 2012. *Predicting intra-individual changes in teacher burnout: The Role of Perceived School Environment and Motivational factors*. Teaching and Teacher Education. 28: 514-525.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit: BPFE. Hal. 4, 192, 208, 209.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 21, 165.
- Javed, M., Rifat B., & Fatima Hassan. 2014. *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning & Development, Vol. 4, No. 2. pp. 120-140.
- Khan, Alamdar H., Muhammad Musarrat N., Muhammad Aleem & Wasim H. 2011. *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. African Journal of Business Management. Vol. 6 (7), pp. 2697-2705.
- Kiruja E. K. & Elegwa Mukuru. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 2, No. 4. pp. 73-82.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. Hal. 15, 67.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisational Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Marthis, Robert L. dan Jackson J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 16, 314.
- Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth. 2007. *The Impact Of Salesperson Motivation On Role Perceptions and Job Performance- A Cognitive and Affective Perspective*. Journal of Personal Selling and Sales Management. 27 : 89-101.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya. Hal. 5.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5*, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 55, 171.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 4, 220, 241, 268.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Adi Mahasatya.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal. 90.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta. Hal. 11, 14.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 115, 116, 199.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 133, 134, 168.
- Tentama, F. 2015. *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1. Hal 1-8.
- Tjandra, W. Riawan. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Undang-undang No. 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan.

- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. Hal. 24.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Hal. 78.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 114.