



## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*

Syahidin<sup>1</sup>, M. Syafii<sup>2</sup>, Sirojuzilam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Faculty of Economics and Business, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: [syahidin161@gmail.com](mailto:syahidin161@gmail.com)

### Article Info

#### Article History

Received: 2022-03-20  
Revised: 2022-04-15  
Published: 2022-05-31

#### Keywords:

*Quality of Work Life;*  
*Work Motivation;*  
*Compensation;*  
*Job Satisfaction;*  
*Employee Performance.*

### Abstract

This study aims to examine the effect of quality of work life, work motivation, and compensation on performance at the Transportation Service of Central Aceh Regency and Bener Meriah Regency with job satisfaction as an intervening variable. The data collection instrument was a questionnaire. Determination of respondents using a census technique where the number of respondents was 90 civil servants at the Transportation Office of Central Aceh Regency and Bener Meriah Regency. Data analysis used path analysis and sobel test using SPSS software. The results of data analysis obtained that the quality of work life has no positive and significant effect on employee job satisfaction at the Transportation Office of Central Aceh Regency and Bener Meriah Regency (P-Value 0.190). Work motivation and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction (P-Value 0.000 & 0.001). Quality of work life and compensation have a positive and significant effect on employee performance (P-Value 0.002). Motivation has no significant effect on employee performance (P-Value 0.111). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (P-Value 0.000). Job satisfaction does not mediate the effect of the quality of work life on employee performance (P-Value 0.146). Job satisfaction significantly mediates the effect of work motivation and compensation on employee performance (P-Value 0.000).

### Artikel Info

#### Sejarah Artikel

Diterima: 2022-03-20  
Direvisi: 2022-04-15  
Dipublikasi: 2022-05-31

#### Kata kunci:

*Kualitas Kehidupan Kerja;*  
*Motivasi Kerja;*  
*Kompensasi;*  
*Kepuasan Kerja;*  
*Kinerja Pegawai.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Instrumen pengumpulan data yaitu kuisioner. Penentuan responden menggunakan teknik sensus dimana jumlah responden sebanyak 90 orang PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Analisa data menggunakan path analisis dan sobel tes dengan menggunakan software SPSS. Hasil analisa data diperoleh kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah (P-Value 0,190). Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (P-Value 0,000 & 0,001). Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,002). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,111).Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,000). Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,146). Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,000).

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah sudah baik hanya saja masih ada kekurangan di segi lain yang perlu ditingkatkan seperti kondisi pekerjaan yang kadang sering melelahkan pegawai karena sebagaimana pegawai harus turun kelapangan dan terkadang pada hari-hari tertentu harus mengerjakan pekerjaannya sampai malam hari, hal ini berdampak pada

kurang efektifnya pemakaian waktu oleh pegawai, tetapi para pegawai sangat menyenangi pekerjaannya karena tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dikarenakan juga menyenangi pekerjaannya dengan mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik, disamping itu, hubungan kerja yang terlihat sesama pegawai

sudah baik seperti mereka bisa saling membantu pegawai lainya apabila pegawai tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya, disisi lain kesempatan dan peluang promosi pegawai masih terlihat sulit karena biasanya promosi pegawai lebih ditentukan oleh faktor hubungan pegawai tersebut dengan atasan dan berbagai faktor politis lainnya. Sementara itu supervisi/ pengawasannya yang dilakukan oleh pimpinan sudah cukup maksimal walaupun pimpinan sering berada diluar kantor seperti rapat/ pelatihan di luar daerah, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Abidin, 2010), Hasil penelitian ini adalah kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut pengamatan penulis kualitas kehidupan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah sudah baik, seperti pertumbuhan dalam pengembangan keterampilan pegawai sudah cukup baik dengan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh pegawai. Tetapi masih sangat kurang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan secara langsung maupun tidak langsung, sementara sistem imbalan yang inovatif masih kurang memadai dari segi pengupahan/insentif, dan telah memiliki lingkungan kerja yang kondusif, dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut pengamatan penulis motivasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah sudah cukup baik terutama terlihat pada terpenuhinya kebutuhan fisik pegawai, kebutuhan sosial, penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dan juga diberikannya kesempatan aktualisasi diri bagi seluruh pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah selain itu ada pula faktor lainnya antara lain yaitu faktor daya dorong, kemauan, kerelaan, kewajiban dan tujuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, di samping itu masih adanya faktor lainnya yang belum optimal seperti keahlian, keterampilan dan tanggung jawab pada sebagian pegawai ini disebabkan karena masih rendahnya tingkat pendidikan pada pegawai, dengan kompensasi yang baik atau layak maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Kompensasi yang diberikan pada sebagian pegawai pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah telah memadai seperti gaji/upah dan juga tunjangan tetapi masih banyaknya faktor dari kompensasi yang belum memadai yaitu insentif, bonus, upah, dan fasilitas yang diterima belum dapat mempertahankan taraf kehidupan yang wajar dan layak, oleh karena itu sistem kompensasi yang baik akan dapat menjamin kepuasan para pegawai, sehingga organisasi akan memperoleh kepuasan dan kinerja yang baik.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, Pemilihan lokasi penelitian ini dengan pertimbangan karena permasalahan di lokasi penelitian ini sesuai dengan judul peneliti, objek dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.

### **2. Populasi dan Sampel**

#### **a) Populasi**

Menurut Nawawi (2007) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian, menurut (Sugiyono 2012) populasi adalah generalisasi atas obyek/subyek penelitian, jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah yang berjumlah 90 pegawai.

#### **b) Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk menentukan sampel, penulis menggunakan teknik jenuh (sensus), masih menurut (Riduwan, 2013) sensus adalah teknik pengambilan sampel yang semua populasi digunakan sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2012) Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel maksimum, ditambah beberapa tidak akan

mengubah keterwakilan. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah yang berjumlah 90 pegawai.

### 3. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner secara personal.

### 4. Pengukuran Variabel/Instrumen

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur pengaruh Faktor-faktor kompetensi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Takengon Kabupaten Aceh Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini dilakukan untuk memberi batasan terhadap variabel yang diteliti, adapun pengertian variabel adalah sebagai gejala yang bervariasi dan menyatakan variabel sebagai objek penelitian yang bervariasi (Arikunto, 2006), penelitian ini menggunakan 5 konstruk laten yang terdiri dari 3 konstruk eksogen terdiri dari kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kompensasi, serta 1 variabel endogen yaitu kinerja pegawai, dan pada penelitian ini konstruk kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara variabel eksogen dan variabel endogen.

### 6. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyano (2012), uji validitas adalah uji derajat ketepatan antar data yang terjadi pada objek penelitian dengan yang dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu instrumen dibandingkan antara  $r$  hitung Pearson Correlation dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung Pearson Correlation lebih besar dari  $r$  tabel maka data dikatakan valid.

### 7. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data, dalam pandangan kuantitatif suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama.

### 8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yakni normalitas heterokedastisitas dan multikolinieritas, pengujian asumsi klasik

hanya dilakukan untuk menerangkan model pertama.

### 9. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normal tidaknya data dapat dilakukan dengan uji normalitas, seperti pendapat Ghozali (2012), yaitu dengan analisis Grafik P Plot dan Uji Kolmogorof-Smirnov (KS), dalam uji ini data dikatakan normal apabila nilai Kolmogorof-SmirnovZ dan nilai Asymp sig 2 tailed lebih besar dari 0,05.

### 10. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012), uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi, maka terdapat problem Multikolinieritas.

### 11. Metode Analisa Data

Model analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung adalah dengan analisis model jalur (Path Analysis), sedangkan untuk menganalisis pengaruh tidak langsung digunakan uji sobel.

### 12. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi/intervening digunakan analisis jalur (Path Analysis), menurut Sugiyono (2012), model jalur adalah model variabel yang berfungsi sebagai mediasi (M) atau jalur antara (Y1) selanjutnya analisis dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui apakah untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening, untuk menguji variabel tersebut digunakan persamaan dibawah ini

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + b3X3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y2 = b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4Y1 + e \dots\dots (2)$$

### 13. Uji Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja, menurut Preacher and Hayes (2010) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur Uji Sobel (Sobel Test), berikut ditampilkan alat uji sobel tes. Koefesien determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi ( $R^2$ ) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

#### 14. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima dan Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

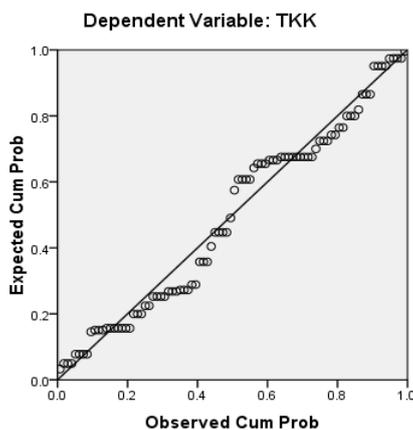
##### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Adapun uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu data maupun item kuesioner, keseluruhan pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan bantuan SPSS, nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai R adalah lebih dari nilai cut off yaitu lebih dari 0,3 (> 0,3) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

##### 2. Uji Normalitas

Uji metode grafik dilakukan terhadap pengaruh kompetensi, stres kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal p-p of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

##### 3. Pengujian one-sample kolmogorov-smirnov

Metode Pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov ini digunakan untuk mengetahui apakah residual normal atau tidak, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual tersebut normal. Uji One Sample Kolmogorov pengaruh kompetensi, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	90
Kolmogorv-Smirnov z	1,518
Asymp.sig.(2-tailed)	0,020

Berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 1.518 dan Asymp. Sig. Sebesar 0.2 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan terhadap pengaruh kompensasi, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. adapun hasil pengujian Uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

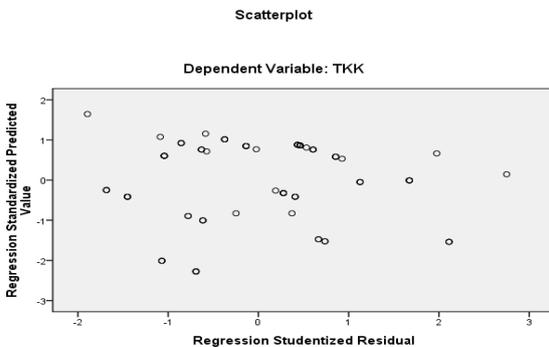
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas kehidupan kerja	,392	2,552
Motivasi Kerja	,360	2,774
Kompensasi	,440	2,274
Kinerja Pegawai	,336	2,981

Dependent variabel Kepuasan Kerja  
Sumber: Output SPSS

##### 5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat uji yaitu uji Grafik/OLS. Adanya heteroskedastisitas dalam pengolahan data pada penggunaan model OLS b dapat mengakibatkan estimator metode kuadrat

terkecil tidak mempunyai varian yang minimum dan perhitungan standard error tidak dapat dipercaya, sehingga uji F dan uji t tidak dapat lagi dipercaya. Oleh karena itu, pada pengujian menggunakan model OLS diusahakan data tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:



Sumber output SPSS

## 6. Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2009), analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen dan variabel dependen. *Pengaruh Kompetensi, Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Aceh Tengah.* Untuk menguji pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) secara parsial dapat dilihat dari analisis model regresi pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Hasil Regresi Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Aceh Tengah

Model	Unstandardized coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,500	1,223		,409	,684
Kompetensi (X1)	,115	,087	,131	1,322	,190
Stres Kerja (X2)	,466	,088	,479	5,306	,000
Motivasi Kerja (X)	,254	,072	,310	3,518	,001
R	= 0,815 <sup>a</sup>	F hitung =	56,801		
R Square	= 0,665	Sig. F =	0,000 <sup>a</sup>		
Adj. R Square	= 0,498				

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (KK)  
Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, maka persamaan untuk Sub-struktur 1 adalah:  $Y1 = 0,131X1 + 0,479X2 + 0,310X3$ . *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan*

*Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.* Untuk menguji pengaruh variabel Kualitas kehidupan Kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) secara parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.

Model	Unstandardized coefficient B	Standardized coefficient Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3,306	,964		3,429	,002
Kualitas kehidupan kerja (X1)	,221	,069	,234	3,178	,002
Motivasi Kerja (X2)	,126	,080	,124	1,609	,111
Kompensasi (X3)	,165	,061	,189	2,717	,008
Kepuasan Kerja (Y1)	,503	,085	,472	5,921	,000
R	= 0,905 <sup>a</sup>	F hitung =	96,177		
R Square	= 0,819	Sig. F =	0,000 <sup>b</sup>		
Adj. R Square	= 0,811				

*Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.* Menurut Ghozali (2013), analisis pengaruh langsung bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel laten dengan dengan variabel lainnya baik secara langsung (direct effect) ataupun tidak langsung (indirect effect) dan juga pengaruh total (total effect) dapat dinyatakan dalam Tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

	Kompetensi Kerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
<i>Direct effect</i>					
Kepuasan kerja	0,131	0,479	0,310	0,000	0,000
Kinerja Pegawai	0,234	0,124	0,189	0,472	0,000
<i>Indirect effect</i>					
Kepuasan Kerja	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Kinerja Pegawai	0,062	0,226	0,146	0,000	0,000
<i>Total Effect</i>					
Kepuasan Kerja	0,131	0,479	0,310	0,000	0,000
Kinerja Pegawai	0,0008	0,108	0,045	0,000	0,000

Sumber: Output SPSS

## B. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini akan dijelaskan lebih terperinci terhadap hasil penelitian yang telah diperoleh melalui analisis model SPSS, dalam tahap pembahasan dibagi dalam dua bagian yaitu pengaruh langsung antar variabel yang terdiri dari 7 poin dan juga analisis efek mediasi (inter-vening) yang

terdiri dari 3 poin yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik variabel kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan analisis regresi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,131 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari = 0,05), ini menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai thitung sebesar 1,322 > ttabel sebesar 1,663 sehingga H1 diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan analisis regresi, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari = 0,05), ini menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai thitung sebesar 5,306 > ttabel sebesar 1,653 sehingga H2 diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik variabel kompensasi dengan menggunakan analisis regresi, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,310 dengan nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari = 0,05), ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai thitung sebesar 3,518 > ttabel sebesar 1,663 sehingga H3 diterima.

4. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian statistik variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja menggunakan analisis regresi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, melalui perhitungan yang telah dilakukan di-

peroleh nilai koefisien regresi sebesar 0.234 dengan nilai signifikansi 0.002 (lebih kecil dari 0.05) ini menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan nilai thitung sebesar 3,178 > ttabel sebesar 1,663 sehingga H4 diterima.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian statistik variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan analisis regresi, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.124 dengan nilai signifikansi 0,111 (lebih besar dari = 0.05), ini menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan nilai thitung sebesar 1,609 < ttabel sebesar 1,663 sehingga H5 ditolak.

6. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengujian statistik variabel kompensasi dengan menggunakan analisis regresi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai thitung sebesar 3,717 > ttabel sebesar 1,663 sehingga H6 diterima.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik variabel kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari = 0.05). ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan nilai thitung sebesar 5,921 < ttabel sebesar 1,663 sehingga H7 diterima.

#### 8. Analisis Efek Mediasi

Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Baron dan Kenny (1986), dimana dijelaskan mengenai prosedur analisis variabel mediasi secara sederhana melalui analisis regresi, dengan mensyaratkan bahwa sebuah variabel dikatakan menjadi mediasi jika hasilnya adalah meliputi (1) jalur -c: signifikan, (2) jalur a : signifikan, (3) jalur -b : signifikan, (4) jalur -C: signifikan, hubungan variabel prediktor (X), mediasi (M) dan keluaran (Y).

Untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Takengon Kabupaten Aceh Tengah, untuk dapat dilihat nilai yang dijadikan syarat melalui perhitungan Sobel tes kalkulasi yang diperkenalkan oleh Preacher and Haynes (2010), yaitu dengan melihat signifikansi dari setiap jalur. Menurut Preacher and Haynes (2010), untuk mendapatkan nilai jalankan regresi dengan variabel independen memprediksi mediator, ini akan memberikan a dan sa. Jalankan analisis regresi dengan variabel independen dan mediator memprediksi variabel dependen, hal ini akan memberikan b dan sb. Perhatikan bahwa sa dan sb tidak boleh negatif, untuk melakukan tes Sobel, rincian dapat ditemukan dalam Sobel (1982). Masukkan a,b,sa dan sb ke dalam sel dan program akan menghitung rasio kritis sebagai ujian apakah efek tidak langsung dari variabel independen pada variabel dependen melalui mediator secara signifikan berbeda dari nol.

### IV. SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Artinya meningkatnya Kualitas Kehidupan Kerja tidak akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Artinya meningkatnya Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, artinya meningkatnya Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Artinya meningkatnya Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, artinya meningkatnya Motivasi Kerja tidak akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Artinya meningkatnya Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Artinya meningkatnya Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
8. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, artinya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.
9. Kepuasan Kerja memediasi secara Parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten

ten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, artinya Kepuasan Kerja memediasi Sebagian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.

10. Kepuasan Kerja memediasi secara Parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah, artinya Kepuasan Kerja memediasi Sebagian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening*

## DAFTAR RUJUKAN

- Amin, Maswardi Muhammad. 2011. Pendidikan Karakter Anak Bangsa. Jakarta: Baduose Media.
- Afifudin, Ahmad Saebani. 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Aunillah, Nurla Isna. 2011. Panduan Menerapkan Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Penerbit Laksana.
- Hidayatullah, Furqon. 2010. Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa. Surakarta: Yuma Pustaka.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. 2015. Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- JSIT Indonesia. 2018. Petunjuk Pelaksanaan Bina Pribadi Islami. Depok: Koperasi Berkah Usaha Terpadu.
- Koesuma, Doni. 2009. Pendidikan Karakter di Zaman Keblinger. Jakarta: Grasindo.
- Kusrahmadi, Sigit Dwi. 2007. "Pentingnya Pendidikan Moral bagi Anak Sekolah Dasar". Dalam Jurnal Dinamika Pendidikan. Nomor 1 Tahun XIV.
- Marzuki. 2017. Pendidikan Karakter Islam. Jakarta: Amzah.
- Nawawi, Hadari. 2015. Metode Penelitian Bidang Sosial. Jakarta: Raja Grafindo.
- Prayitno, Prayitno, and Belferik Manulang. 2011. Pendidikan Karakter Dalam Pembangunan Bangsa. Jakarta: Grasindo.
- Purwadarminta. 2003. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rini, Dwi Susanti. 2011. Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Salahudin, Anas, and Irwanto Alkrienciehie. 2013. Pendidikan Karakter: Pendidikan Berbasis Agama Dan Budaya Bangsa. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanjaya, Wina. 2014. Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur. Jakarta: Kencana.
- Santrock, John W. 2009. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Djurdjun Djaenuddin. 2008. "Program Pendidikan Karakter di Lingkungan BPK Penabur Jakarta". Dalam Jurnal Pendidikan Penabur. Nomor 10.
- Tobroni. 2010. "Pendidikan Karakter Bangsa". makalah. dipublikasikan oleh Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Wibowo, Agus. 2013. Pendidikan Karakter Berbasis Sastra; Internalisasi Nilai-nilai Karakter Melalui Pengajaran Sastra. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyani, Novan Ardy. 2018. Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.