

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Dibentuk nya PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan bentuk suatu komitmen dari manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo), manajemen PT Pelabuhan Indonesia mempunyai konsep pemikiran bahwa kesejahteraan tenaga kerja dapat terwujud apabila dikelola secara profesional. Hal tersebut diterapkan dengan cara mendirikan anak perusahaan yang khusus bergerak di bidang alih daya, yaitu PT Pelindo Daya Sejahtera (PT PDS). PT Pelindo Daya Sejahtera beralamat di Jalan Perak Timur No. 620 Gedung Gapura Surya Nusantara, Surabaya, 60165. Berdiri sejak 19 Maret tahun 2014 kini PT Pelindo Daya Sejahtera telah memiliki 6 ribu lebih Karyawan yang tersebar di 16 wilayah di Indonesia yaitu: Surabaya, Gresik, Probolinggo, Banyuwangi, Semarang, Cilacap, Tegal, Banjarmasin, Sampit, Bagendang, Kumai, Bumiharjo ,Bali ,Lombok ,Kupang, Maumere.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi PT Pelindo Daya Sejahtera adalah sebagai partner yang dipilih dalam menunjang keberhasilan bisnis, pelayanan dan solusi. Misi PT Pelindo Daya Sejahtera adalah menanamkan budaya perusahaan berdasarkan nilai akhlak dan prima sehingga pada setiap aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan. Mengimplementasikan mutu global pada setiap layanan yang tersedia, untuk seluruh regional wilayah serta proses bisnis agar terciptanya keselarasan. Memaksimalkan perkembangan teknologi dengan tujuan mendukung inovasi, serta proses bisnis untuk mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan. Memprioritaskan terwujudnya kesejahteraan karyawan pada setiap proses bisnis perusahaan.

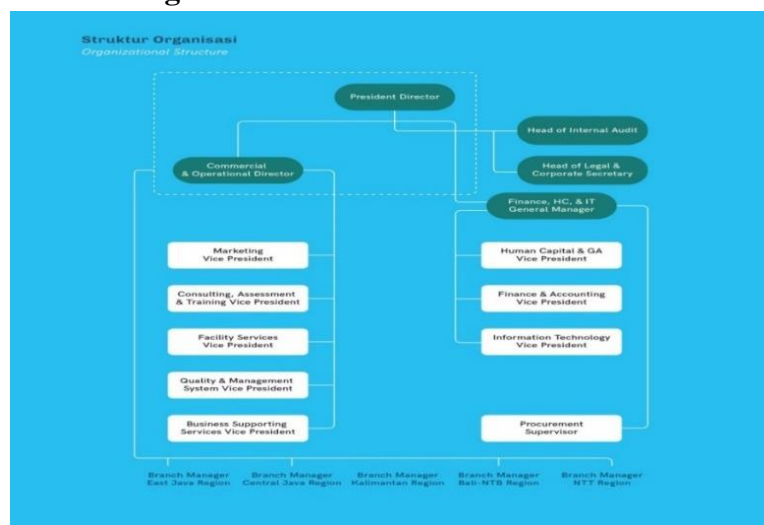
##### **4.1.3 Layanan Yang diberikan Perusahaan**

Beberapa layanan yang ditawarkan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera yaitu:

1. Tenaga Admin merupakan layanan administrasi dan *entry* data yang didukung kompetensi, keterampilan personil dan akhlak. Personil yang ditugaskan harus mampu melaksanakan pekerjaan secara teliti dan konsisten, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor tersebut juga dimiliki personil kemampuan melakukan aktifitas cek dan validasi dokumen serta menjaga kerahasiaan informasi perusahaan. Layanan tersebut bertujuan untuk mendukung proses bisnis dan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan pelanggan dalam menjalankan usaha.
2. *Desk Collector* adalah layanan yang bertugas untuk membantu kebutuhan pelanggan dalam mengolah hubungan dengan beberapa relasi bisnis. PT Pelindo Daya Sejahtera menawarkan banyak jasa tidak hanya menyediakan sumber daya manusia telekomunikasi terdidik, tetapi juga adanya sistem dan metode disertai dengan *hardware* dan *applications* yang terbaru atau *up to date* sehingga mempermudah pengoperasian *Desk Collector*. Hal tersebut berpengaruh terhadap berjalan operasional secara efektif dalam mendukung proses bisnis oleh pelanggan.
3. Resepsionis merupakan jasa pelayanan resepsionis yang memiliki kemampuan kompetensi, handal dan kecakapan berkomunikasi dalam melayani tamu atau kebutuhan operasional perusahaan. Setiap karyawan di bidang resepsionis ini memiliki sikap positif disertai dengan penguasaan bahasa asing yang baik. Penampilan fisik yang menarik untuk memberikan kenyamanan dalam berkomunikasi, mereka dituntut mengutamakan kualitas pelayanan dan menjaga etika akhlak.
4. Tenaga Pengemudi adalah jasa pelayanan pengemudi beserta armada yang didukung oleh kemampuan para pengemudi terampil dan cekatan sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi penumpangnya. Pengemudi ini bukan sekedar memiliki SIM, tetapi hal lain juga telah terampil dan berpengalaman dalam bidang mengemudi yang aman melalui pelatihan serta berpengalaman dalam memiliki sikap, akhlak dan perilaku yang baik serta memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan kewajiban.

5. Tenaga Pengamanan merupakan layanan yang bergerak dalam layanan jasa tenaga pengamanan professional serta kompetensi yang didukung dengan pelatihan dari POLRI dan POMAL. Personil keamanan yang dibekali dengan kemampuan beladiri dan memiliki sertifikasi keamanan hal tersebut dilakukan dalam latihan rutin. Dalam menjalankan tugas, hormat dan penuh perhatian, hal lain yang menjadi unggulan merupakan mampu berkomunikasi dengan baik, teliti, cekatan, mengidentifikasi potensi ancaman dan gangguan dari beberapa pihak, serta memegang teguh ketentuan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja sehingga terciptanya keamanan dan kenyamanan.
6. Jasa Parkir yaitu layanan service yang ditugaskan untuk memenuhi kebutuhan, kualitas dan kepercayaan. Pelayanan parkir dan akses gate yang maksimal, serta dukungan Karyawan yang terlatih. Memastikan kebutuhan pelanggan mendapatkan layanan yang lebih baik.
7. Tenaga Kebersihan yaitu bergerak di bidang kebersihan untuk menjaga kebersihan harian, berkala, hingga yang khusus dalam industri tertentu. Semuanya disediakan di PT Pelindo Daya Sejahtera lengkap serta kemampuan *Karyawan* yang terlatih, peralatan mencukupi dan sistem yang dirancang khusus untuk menunjang kebutuhan khusus kebersihan dan kelancaran bisnis pelanggan sehingga mencapai target.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pelindo Daya Sejahtera

Sumber: data diolah sendiri

## 4.2 Deskripsi Karakter Responden

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tercantum dapat di lihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki Laki	65	62,7%
2	Perempuan	40	37,3%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas data yang telah dikumpulkan dari responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 65 orang (62,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang (37,3%). Hal ini menunjukkan, bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya dapat diketahui di dominasi oleh laki-laki di bandingkan dengan perempuan, karena jumlah keseluruhan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya banyak laki - laki.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat di lihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Rata – rata umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18 s.d 30 Tahun	57	54,8%
2	31 s.d 43 Tahun	43	40,2%
3	44 s.d 55 Tahun	5	5,0%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan data bahwa responden dengan rata-rata umur 18 s.d 30 Tahun berjumlah 57 orang (54,8%), responden dengan rata-rata umur 31 s.d 43 Tahun berjumlah 43 orang

(40.2%), dan responden dengan rata-rata umur 44 s.d 55 Tahun berjumlah 5 orang (5,0%). Hal ini menunjukkan bahwa pwwgawai PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya lebih banyak dengan rata-rata umur 18 s.d 30 Tahun dibandingkan dengan rata-rata umur 31 s.d 44 Tahun dan 44 s.d 55 Tahun.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil tanggapan 105 responden tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi Di Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya (Studi pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya). Maka peneliti akan menguraikan secara rinci, terkait jawaban responden dengan pengelompokan dalam kategori skor dengan menggunakan tentang skala sebagai berikut. (Husein Umar dalam Hidayat, 2021).

#### 4.3.1 Data Variable Bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Tabel 4.3 Tanggapan Koresponden Terhadap Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Pertanyaan	SKOR					Total	Presentasi					Total
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X <sub>1.1</sub>	0	0	20	56	29	105	0%	0%	19,0%	53,3%	27,6%	100%
X <sub>1.2</sub>	0	0	12	33	60	105	0%	0%	11,4%	31,4%	57,1%	100%
X <sub>1.3</sub>	0	0	15	48	42	105	0%	0%	14,3%	45,7%	40,0%	100%
X <sub>1.4</sub>	0	0	15	51	39	105	0%	0%	14,3%	48,6%	37,1%	100%
X <sub>1.5</sub>	0	0	19	42	44	105	0%	0%	18,1%	40,0%	41,9%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 menjabarkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan pernyataan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra memberikan nilai Gaya Kepemimpinan yang baik dan sesuai. Responden menilai pada pernyataan pertama yang diberikan berjumlah 53,3% dengan frekuensi 56 responden memberikan jawaban Setuju. Responden menilai pada pernyataan

kedua yang diberikan berjumlah 57,1% dengan frekuensi 60 responden memberikan jawaban Sangat Setuju. Responden menilai pada pernyataan ketiga yang diberikan berjumlah 45,7% dengan frekuensi 48 responden memberikan jawaban Setuju. Responden menilai pada pernyataan keempat yang diberikan berjumlah 48,6% dengan frekuensi 51 responden memberikan jawaban Setuju. Responden menilai pada pernyataan kelima yang diberikan berjumlah 41,9% dengan frekuensi 44 responden memberikan jawaban Sangat Setuju.

#### 4.3.2 Data Variable Bebas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.4 Tanggapan Koresponden Terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	SKOR					Total	Presentasi					Total
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X <sub>2.1</sub>	0	2	22	54	27	105	0%	1,9%	21,0%	51,4%	25,7%	100%
X <sub>2.2</sub>	0	1	15	58	31	105	0%	1,0%	14,3%	55,2%	29,5%	100%
X <sub>2.3</sub>	0	0	21	48	36	105	0%	0%	20,0%	45,7%	34,3%	100%
X <sub>2.4</sub>	0	0	18	53	34	105	0%	0%	17,1%	50,5%	32,4%	100%
X <sub>2.5</sub>	0	0	18	46	41	105	0%	0%	17,1%	43,8%	39,0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 menjabarkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan beberapa tanggapan pernyataan bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra memberikan penilaian pada Motivasi Kerja yang baik dan konsisten. Responden memberikan nilai pada pernyataan pertama yang diberikan berjumlah 51,4% dengan frekuensi 54 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan kedua yang diberikan berjumlah 55,2% dengan frekuensi 58 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan ketiga yang diberikan berjumlah 45,7% dengan frekuensi 48 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan keempat yang diberikan berjumlah 50,5% dengan frekuensi 53 responden memberikan

jawaban Sangat Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan kelima yang diberikan berjumlah 43,8% dengan frekuensi 46 responden memberikan jawaban Setuju.

### 4.3.3 Data Variable Bebas Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Tabel 4 5 Tanggapan Koresponden Terhadap Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Pertanyaan	SKOR					Total	Presentasi					Total
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X <sub>3.1</sub>	0	0	15	48	42	105	0%	0%	14,3%	45,7%	40,0%	100%
X <sub>3.2</sub>	0	0	22	57	26	105	0%	0%	21,0%	54,3%	24,8%	100%
X <sub>3.3</sub>	0	0	20	44	41	105	0%	0%	19,0%	41,9%	39,0%	100%
X <sub>3.4</sub>	0	0	22	41	42	105	0%	0%	21,0%	39,0%	40,0%	100%
X <sub>3.5</sub>	0	0	10	42	53	105	0%	0%	9,5%	40,0%	50,0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 menjabarkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan beberapa tanggapan pernyataan bahwa karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra memberikan penilaian pada Kompensasi yang sesuai dan tercukupi. Responden memberikan nilai pada pernyataan pertama yang diberikan berjumlah 45,7% dengan frekuensi 48 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan kedua yang diberikan berjumlah 54,3% dengan frekuensi 57 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan ketiga yang diberikan berjumlah 41,9% dengan frekuensi 44 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan keempat yang diberikan berjumlah 40,0% dengan frekuensi 42 responden memberikan jawaban Sangat Setuju. Responden memberikan nilai pada pernyataan kelima yang diberikan berjumlah 50,5% dengan frekuensi 53 responden memberikan jawaban Sangat Setuju.

#### 4.3.4 Data Variable Terkait Kinerja (Y)

Tabel 4.6 Tanggapan Koresponden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	SKOR					Total	Presentasi					Total
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Y <sub>1</sub>	0	0	15	70	20	105	0%	0%	14,3%	66,7%	19,0%	100%
Y <sub>2</sub>	0	1	28	61	15	105	0%	1,0%	26,7%	58,1%	14,3%	100%
Y <sub>3</sub>	0	0	32	39	34	105	0%	0%	30,5%	37,1%	32,4%	100%
Y <sub>4</sub>	0	0	21	59	25	105	0%	0%	20,0%	56,2%	23,8%	100%
Y <sub>5</sub>	0	0	23	39	43	105	0%	0%	21,9%	37,1%	41,0%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 menjabarkan bahwa pada sebagian besar responden yang memberikan tanggapan dari pernyataan bahwa Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra memberikan nilai Kinerja Karyawan yang baik dan sesuai dengan harapan. Responden memberikan penilaian pada pernyataan pertama yang diberikan berjumlah 66,7% dengan frekuensi 70 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan kedua yang diberikan berjumlah 58,1% dengan frekuensi 61 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan ketiga yang diberikan berjumlah 37,1% dengan frekuensi 39 responden memberikan jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pernyataan keempat yang diberikan berjumlah 56,2% dengan frekuensi 59 responden pada jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan kelima yang diberikan berjumlah 41,0% dengan frekuensi 43 responden pada jawaban Sangat Setuju.



### 4.3.5 Data Variable Moderasi Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.7 Tanggapan Koresponden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pertanyaan	SKOR					Total	Presentasi					Total
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Z <sub>1</sub>	0	1	10	59	35	105	0%	1,0%	9,5%	56,2%	33,3%	100%
Z <sub>2</sub>	0	0	9	53	43	105	0%	0%	8,6%	50,5%	41,0%	100%
Z <sub>3</sub>	0	1	20	50	34	105	0%	1,0%	19,0%	47,6%	32,4%	100%
Z <sub>4</sub>	0	1	25	49	30	105	0%	1,0%	23,8%	46,7%	28,6%	100%
Z <sub>5</sub>	0	1	15	51	38	105	0%	1,0%	14,3%	48,6%	36,2%	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 menjabarkan bahwa pada sebagian besar responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan bahwa Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra memberikan penilai terhadap Kepuasan Kerja yang puas dan tercukupi. Responden memberikan penilaian pada pernyataan pertama yang diberikan berjumlah 56,2% dengan frekuensi 59 responden pada jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan kedua yang diberikan berjumlah 50,5% dengan frekuensi 53 responden pada jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan ketiga yang diberikan berjumlah 47,6% dengan frekuensi 50 responden pada jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pada pernyataan keempat yang diberikan berjumlah 46,7% dengan frekuensi 49 responden pada jawaban Setuju. Responden memberikan penilaian pernyataan kelima yang diberikan berjumlah 48,6% dengan frekuensi 51 responden pada jawaban Setuju.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah atau batal terhadap suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut, mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner tersebut, mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan menggunakan cara membandingkan pada nilai  $r$  hitung (*correlatian item correlation*) dengan nilai  $r$  tabel dengan ketentuan untuk *deffre of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana  $n$  ialah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah variabel independennya (Ghozali, 2012:4). Nilai  $r$  tabel didapatkan dari  $df=N-2$  dengan pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,1918.

- Jika :  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan itu dikatakan valid.
- Jika :  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian *validitas* dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	$r$ hitung	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.708	0,1918	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.641	0,1918	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.730	0,1918	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.711	0,1918	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.713	0,1918	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.633	0,1918	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.850	0,1918	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.802	0,1918	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.861	0,1918	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.779	0,1918	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.685	0,1918	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.708	0,1918	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.682	0,1918	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.783	0,1918	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.728	0,1918	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.714	0,1918	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R table	Keterangan
	Y <sub>2</sub>	0.815	0,1918	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.853	0,1918	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.759	0,1918	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.808	0,1918	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z <sub>1</sub>	0.737	0,1918	Valid
	Z <sub>2</sub>	0.737	0,1918	Valid
	Z <sub>3</sub>	0.808	0,1918	Valid
	Z <sub>4</sub>	0.773	0,1918	Valid
	Z <sub>5</sub>	0.816	0,1918	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang diolah dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator item dalam setiap variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, Y dan Z adalah valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji *Reliabilitas* merupakan uji tingkat kerelatifan (konsistensi) suatu tes, untuk mengetahui yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya menghasilkan skor yang tetap atau konsisten, relatif tidak dapat berubah meskipun telah dilakukan uji pada situasi yang berbeda-beda dalam pengujian. Uji *Reliabilitas* adalah proses pengujian taraf sampai dimana suatu tes mampu menunjukkan hasil yang konsisten, dapat dikatakan dalam uji *reliabilitas* mengacu pada pengukuran taraf ketetapan dan ketelitian hasil. Uji *Reliabilitas* merupakan uji untuk menguji suatu pengujian dapat konsisten atau relatif (Sugiyono, 2014).

Pengujian *reliabilitas* dapat dilakukan dengan melalui program *software* SPSS versi 20. jika nilai *Cronbach alpha*  $\geq 0,60$  maka variabel tersebut dapat dinyatakan *reliabel*. Berikut hasil perhitungan reliabilitas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,740	<i>Reliabel</i>
Motivasi ( $X_2$ )	0,848	<i>Reliabel</i>
Kompensasi ( $X_3$ )	0,764	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,833	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap masing-masing variabel memiliki nilai *Cronchbach alpha*  $\geq 0,60$ . Dari data yang telah dilewati uji *Reliabilitas* dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel adalah *reliabel*.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji suatu metode yang digunakan dalam model regresi, antar variabel terikat dan variabel bebas keduanya saling mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas data untuk penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test . Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka Ho diterima

Ha : Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka Ha ditolak

Jika data memiliki tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ho diterima, sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>Nilai Signifikansi</b>
0,657

Sumber : Data Primer diolah, 2023

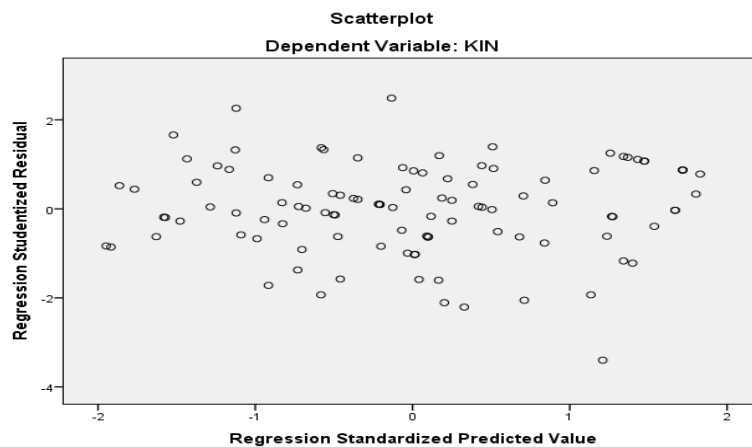
Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikannya ialah 0,657, yang dapat disimpulkan berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

#### **4.5.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas hasil yang digunakan untuk, mengetahui ada tidaknya dari kesamaan nilai deviasi standar pada variabel yang telah digunakan. Heteroskedastisitas dapat terjadi, apabila tidak ada kesamaan dari nilai standar deviasi antara dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Dapat dinyatakan tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas apabila:

1. Titik-titik data menyebar diatas atau dibawah sekitar area angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul pada satu area melainkan menyebar diatas atau dibawah
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola gelombang, lalu melebar kemudian menyempit kembali.

Hasil uji dapat dilihat pada gambar grafik dibawah:



**Gambar 4 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa pada uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan tidak terdapat pada pola grafik berbentuk plot maupun pola berbentuk gelombang, lalu melebar kemudian menyempit. Dari penyebaran titik grafik didapatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.

#### **4.5.3 Uji Multikolinieritas**

Tujuan pengujian dari uji *multikolinieritas* untuk mengetahui setiap pada model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak menjadi gejala pada uji *multikolinieritas*. Hasil *Multikolinieritas* dapat dinyatakan hasil bila telah dilaksanakan dan dinyatakan dari nilai *tolerance* dan VIF. Nilai cut off yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya *multikolinieritas* adalah dari nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Hasil uji *multikolinieritas* dalam penelitian ini didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleransi	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,948	1,055
Motivasi (X2)	0,789	1,268
Kompensasi (X3)	0,814	1,228
Kepuasan Kerja (Z)	0,789	1,058

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai VIF dari variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) 1,055, Motivasi (X<sub>2</sub>) 1,268 dan kompensasi (X<sub>3</sub>) 1,228 untuk Kepuasan Kerja (Z) 1,058. Dapat diketahui nilai  $VIF \leq 10$  dan untuk nilai toleransi lebih dari 0,1. Hal tersebut dapat pada saat uji *multikolinieritas* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *multikolinieritas* dalam model regresi.

#### 4.6 Uji Regresi Linier berganda

##### 4.6.1 Analisis Regresi linier berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dan Moderasi dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji MRA

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	0,278	0,002
Motivasi	0,231	0,008
Kompensasi	0,425	0,000
Kepuasan Kerja	-0,147	0,347
Gaya Kepemimpinan* Kepuasan Kerja	0,032	0,219
Motivasi*Kepuasan Kerja	0,023	0,184
Kompensasi*Kepuasan Kerja	0,049	0,60

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka ditemukan persamaan regresi yang berbentuk, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 - b_4Z + b_5X_1*Z + b_6X_2*Z + b_7X_3*Z + e$$

$$Y = 0,298 + 0,278 X_1 + 0,231 X_2 + 0,425 X_3 - 0,147Z + 0,032 X_1*Z + 0,023 X_2*Z + 0,049 X_3*Z + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi dan Gaya kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien regresi dan Motivasi

$b_3$  = Koefisien Regresi dan Kompensasi

$b_4$  = Koefisien Regresi dan Kepuasan kerja

$b_5$  = Koefisien regresi dan Gaya kepemimpinan\*Kepuasan Kerja

$b_6$  = Koefisien regresi dan Motivasi \*Kepuasan Kerja

$b_7$  = Koefisien regresi dan Kompensasi\*Kepuasan Kerja

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

E = Error

1. Pada Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diketahui nilai koefisien regresi 0,278 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 (<0,05). Maka berkesimpulan bahwa variabel Gaya



Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Berdasarkan data tersebut begitu dapat diambil kesimpulan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sehari-hari, akan semakin tinggi pula pengaruh terhadap Kinerja pada karyawan.

2. Pada Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dan signifikansi nya sebesar 0,008 ( $<0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari data tersebut dapat dimaknai bahwa, semakin tinggi Motivasi yang diberikan dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula penerapan semangat Kinerja pada karyawan.
3. Pada Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,425 dan signifikansi nya sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa, variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa semakin tercukupi Kompensasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula peningkatan Kinerja pada karyawan.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel yang diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,032 dan nilai signifikasinya sebesar 0,219 ( $<0,05$ ). Berdasarkan data tersebut berkesimpulan bahwa, variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja berpengaruh meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan jika hal tersebut sesuai dengan yang diinginkan karyawan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,025 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,184 ( $<0,05$ ). Berdasarkan data tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu

memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam rasa kepuasan yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dalam kinerja karyawan.

6. Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai Variabel moderasi diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,049 nilai signifikasinya sebesar 0,060 ( $<0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa, variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan secara langsung oleh karyawan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

#### 4.6.2 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

**Tabel 4.13 Hasil Uji MRA modal summary**

Nilai R	<i>R Square</i>
0,633	0,401

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 Diketahui nilai R Square sebesar 0,401 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja Karyawan sebesar 40,1%.

**Tabel 4.14 Hasil Uji MRA modal summary**

Nilai R	<i>R Square</i>
0,774	0,554

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Diketahui R Square sebesar 0,554 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi (Kepuasan Kerja) sebesar 55,4%. Karena diketahui, pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja Karyawan sebelum adanya variabel moderasi, yaitu kepuasan kerja adalah sebesar

40,1% dan setelah diberi variabel moderasi menjadi 55,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (Kepuasan Kerja) dapat memperkuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui dalam model regresi variabel Independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil uji t menggunakan *software* SPSS yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi Sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

Nilai signifikansi dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) Sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan secara parsial.

Nilai signifikansi dari Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 diterima dibuktikan dengan Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai koefisien regresi 0,278 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,002 ( $<0,05$ ). Data tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula hasil pada Kinerja pada karyawan.

Hasil data analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan sehingga hal tersebut berpengaruh pada kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Gaya Kepemimpinan saat diterapkan pada Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya dalam fakta dilapangan senantiasa melindungi bawahannya, memberikan kebebasan pada bawahan dalam melaksanakan setiap pekerjaan sudah sesuai kemampuan individu dalam pekerjaannya serta melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, sehingga dari kebijakan tersebut dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Sesuai dengan teori dari Erlangga (2017) menjelaskan bahwa “Gaya kepemimpinan seorang *leader* merupakan ciri khas dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan dalam menjalani kehidupan. Gaya kepemimpinan seorang *leader* itu dapat mencakup sifat, kebiasaan, emosional, watak, dan kepribadian yang memiliki nilai unik dan khas, hingga keseharian dan gaya hal tersebut yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Hal ini juga didukung dengan peneliti sebelumnya Emilia (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit patih Rapih Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut variabel gaya kepemimpinan mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didapatkan hasil dari penelitian tersebut dan teori yang ada membuktikan, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Benar juga adanya jika seorang pemimpin tidak mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga rasa dalam kepemimpinan keputusan karyawan, pengaruh dari tingkat pendidikan

menjadi faktor lain namun dalam hal memahami perasaan karyawan, seorang pemimpin diharapkan mampu memenuhi. Untuk mewujudkan cipta kerja yang dapat diarahkan sehingga muncul budaya perusahaan yang baik, sehingga target dapat ditepati seiring dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan dari karyawan, sebab karyawan merupakan salah satu peran yang sentral dalam setiap perkembangan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan.

#### **4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 2 diterima dibuktikan dengan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dan signifikansi nya sebesar 0,008 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan dan mempunyai karyawan dalam mengolah motivasi hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari data analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi pada kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Para karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan. Pekerjaan yang telah ditetapkan pada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik atau mencukupi, sehingga timbul keinginan untuk pemenuhan motivasi dari perusahaan berupa tindakan pemenuhan upah. Faktor tersebut menjadi salah satu faktor karyawan meningkatkan motivasi, sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif yang mempengaruhi kinerja untuk mencapai target.

Sesuai dengan teori Sutrisno (2017) “Mengemukakan motivasi merupakan menimbulkan keinginan dan daya semangat juang dalam bekerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam target seseorang”. Hal ini juga sesuai didukung penelitian sebelumnya oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Hasil penelitian variabel Motivasi memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengetahui bahwa motivasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Pada saat menjalankan pekerjaan pengaruh motivasi dapat diperlihatkan dengan timbulnya sisi positif dari karyawan, sehingga dalam kinerja yang dilakukan dapat mencapai target sesuai harapan. Setiap individu mempunyai peran yang sama perihal perkembangan motivasi, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara pribadi maupun kelompok.

#### **4.8.3 Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 3 diterima dibuktikan dengan Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,425 dan signifikansi nya sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tercukupi kebutuhan karyawan melalui pemenuhan kompensasi yang diberikan dan mampunya karyawan dalam mengatur kebutuhan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari data analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi pada kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Para karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya dapat merasakan sedikit bebannya dalam kebutuhan. Dalam melakukan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memiliki keinginan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan target kerja yang telah dipenuhi dan memiliki keinginan untuk selalu berproses sehingga setiap target dapat diselesaikan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori Sedarmayanti (2017) “Mengemukakan kompensasi artinya banyak sekali aspek yang berkaitan mengenai rasa penerimaan karyawan dalam hal bentuk timbal balik dari perusahaan yang selesai

dilakukan dari karyawan terhadap perusahaan. Presensi kompensasi ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja serta mempengaruhi kedisiplinan yang bahwa dilakukan seorang karyawan.” Hal ini juga sesuai didukung penelitian sebelumnya oleh Rialdiansyah Rahardhika Latif (2018) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Prima SR Hotel di Yogyakarta. Hasil penelitiannya variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengetahui bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan memiliki keinginan adanya timbal balik berupa kompensasi, yang merupakan pemenuhan kebutuhan dari karyawan yang telah menyelesaikan semua target yang telah ditetapkan.

#### **4.8.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi**

Hipotesis 4 diterima dibuktikan dengan Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel moderasi diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,219 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil data analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Dibuktikan dengan tinggi nilai dari gaya kepemimpinan berasal dari kepuasan karyawan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari fakta ketika ada maupun tidak ada pemimpin mereka mampu memberikan performa yang terbaik, sehingga karyawan mampu memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan teori Nunung (2018) “kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berasal dari karyawan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh pihak instansi”.

Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya Alam (2015), pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian tersebut kepuasan kerja mampu memberikan moderasi yang kuat pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan dengan tingginya nilai gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut mampu memberikan rasa kepuasan dari karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap yang diperoleh oleh karyawan, jika pemimpin mampu memberikan perasaan senang, maka karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka yang dihasilkan dari kepuasan yang karyawan rasakan selama bekerja sehingga memberikan hasil yang sesuai keinginan pemimpin.

#### **4.8.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi**

Hipotesis 5 diterima dibuktikan dengan Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi diketahui nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,184 ( $<0,05$ ), Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh memoderasi dengan memperkuat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil data analisis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya



Husada Citra Surabaya. Dibuktikan dengan tingginya kemauan meningkatkan motivasi kerja yang disebabkan terpenuhinya semua rasa kepuasan dari karyawan sehingga kinerja mereka juga semakin membaik. Kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya yaitu mampu melaksanakan tugas yang ditetapkan sesuai target dengan rasa semangat, sehingga dapat memperkuat Motivasi dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Sesuai dengan teori Pryas (2015) “kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu mewujudkan tujuan organisasi secara efektif, secara penerapan mampu mengarahkan kemajuan perusahaan dalam perjalanan mencapai tujuan”.

Hal ini juga terjadi didukung penelitian sebelumnya Alam (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta. Hasil dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan jika semakin tinggi nilai Motivasi dan Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula nilai Kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sebuah rasa memahami bagaimana tujuan dari perusahaan, jika seorang karyawan memiliki motivasi positif dan mampu memberikan dan meningkatkan semangat kerja pada diri sendiri dan kelompok, sehingga timbul perasaan kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut setiap karyawan mampu merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga yang dihasilkan oleh karyawan akan memenuhi target.

#### **4.8.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi**

Hipotesis 6 diterima dibuktikan dengan Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai Variabel moderasi diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,060 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil dari data analisis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Dibuktikan semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan maka hal tersebut mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga memberikan pengaruh yang baik pada kinerja karyawan. Fakta tersebut dapat dilihat dari semakin baik kinerja karyawan, dari kemampuan menyelesaikan tugas semakin baik dan perusahaan juga memberikan respon yang positif sehingga timbul kepuasan dari karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera unit Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya.

Sesuai dengan teori Prys (2015) “taraf kepuasan kerja yang rendah bisa menghancurkan organisasi atau perusahaan, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja artinya perasaan puas, suka, serta nyaman pada menuntaskan pekerjaan, dampaknya karyawan termotivasi semangat merampungkan pekerjaannya secara baik”.

Hal ini juga terjadi didukung penelitian sebelumnya Berno (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memoderasi dengan memperkuat gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat membuktikan bahwa, Kepuasan kerja memberikan pengaruh memoderasi dengan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Fakta tersebut didapatkan karena perusahaan mampu memenuhi kompensasi yang diharapkan karyawan sehingga timbul kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memberikan dorongan secara moril kepada karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam kinerja karyawan.