

**PENGARUH KEMAMPUAN SDM, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING**  
*Studi Kasus PT. Radio Suara Akbar Dan Radio Nada di Kabupaten Jember*

**Deni Budiman<sup>1)</sup>, Purnamie Titisari<sup>2)</sup>, Moehammad Fathorrazi<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Jember, e-mail; denibudiman79@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Jember,

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Jember;

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan SDM, motivasi terhadap kinerja karyawan dan *reward* sebagai variabel moderating dengan studi kasus di Radio Akbar dan Radio Nada Kabupaten Jember. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori yaitu menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kemampuan SDM, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan dan *reward* sebagai variabel moderating. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengambilan *sample* adalah *probability* dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan sampel yang diambil atas dasar maksud atau tujuan tertentu. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Radio Suara Akbar dan Radio Nada FM sejumlah 42 orang karyawan.

Maka hasil penelitian yang diperoleh adalah adanya hubungan antara kemampuan SDM, motivasi terhadap kinerja karyawan dan *reward* sebagai variabel moderating. Disamping itu juga terdapat perbedaan pengaruh untuk Radio Akbar yang menerapkan *reward* dan Radio Nada yang tidak menerapkan *reward*.

Kata kunci: Kemampuan SDM, Motivasi, *Reward*, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang memegang peranan penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan terpadu dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis. Bidang pengelolaan yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer diantaranya adalah mengenai kemampuan sumber daya manusia, komitmen dan motivasi karyawan untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Demikian halnya dengan perusahaan bidang *broadcast*

atau media massa yang perlu melakukan perubahan-perubahan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbicara tentang media massa, maka secara tidak langsung akan membahas pula tentang sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia di dalamnya yang memiliki berbagai macam karakter yang berbeda. Seperti pada perusahaan lain, media massa memiliki orang-orang yang bekerja sesuai bidang pekerjaan dan tugasnya masing-masing, dari karyawan tetap maupun *outsourcing*. Oleh karenanya,

diperlukan strategi dalam mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan tersebut mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, pemeliharaan, serta mempertahankan jumlah dan tipe karyawan secara tepat (Simamora, 2004).

Melihat realita yang ada, media massa di Indonesia memiliki beragam kekurangan yang dapat dikategorikan menjadi masalah, khususnya dalam urusan sumberdaya manusia. Misalnya seperti karyawan yang merangkap tugasnya karena jumlah sumberdaya manusia yang minim, contoh nyata adalah media massa seperti surat kabar Tribun Jogja dan Radar Jogja, mereka memiliki perbedaan dalam urusan sumber daya manusia. Tribun Jogja memiliki banyak redaktur, hal ini dilandasi beberapa berita maupun konten Tribun Jogja banyak diadopsi dari surat kabar Kompas yang memang berada dalam satu grup. Sedangkan Radar Jogja memiliki jumlah sumberdaya manusia yang minim, terutama bagian redaktur dan pula wartawan. Permasalahan ini dapat terlihat lebih jelas lagi bila melihat media massa lain seperti radio, banyak sekali ditemukan karyawan yang merangkap pekerjaan, seperti di Unisi Radio yang penyiarnya bekerja sebagai *Program Director* sekaligus *Announcer* dan juga *Producer*, atau Prambors Radio Jogja yang di mana Islam di kabupaten Jember yang menerapkan *reward* dan yang tidak menerapkan *reward* agar bisa nampak perbandingannya, yaitu Radio Akbar dan Radio Nada.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kemampuan SDM dan motivasi sebagai variabel independen dan *reward* sebagai variabel

tim *on air* juga menangani urusan *off air* seperti pembuatan *event* (<http://yesismynotes.blogspot.com>). Selain permasalahan tentang merangkapnya pekerjaan karyawan dan juga kesejahteraan karyawan, media massa masih dihadapi permasalahan lain, yaitu kualitas sumberdaya yang mumpuni pada bidangnya.

Kabupaten Jember merupakan salah satu Kabupaten terbesar di Jawa Timur ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)) dan memiliki beberapa stasiun radio yang beroperasi dan sudah tidak beroperasi. Dengan banyaknya jumlah radio di kabupaten Jember, mengakibatkan persaingan antar perusahaan juga semakin ketat. Melihat keadaan ini perusahaan harus terus meningkatkan kualitas perusahaannya agar pendengar tetap setia dan perusahaan bisa terus berkembang. Guna memajukan perusahaan diperlukan pengelolaan SDM yang baik agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Karena pentingnya pengelolaan SDM khususnya di perusahaan radio di Jember menjadikan alasan utama penyusun untuk mengangkat topik mengenai bagaimana pengaruh kemampuan SDM, motivasi terhadap kinerja karyawan dan *reward* sebagai variabel moderating. Adapun radio yang akan diteliti adalah radio swasta tertua bernuansa moderating. Disini penulis akan menguji *reward* sebagai variabel moderating karena variabel tersebut berfungsi untuk mengetahui apakah semakin memperkuat atau memperlemah suatu variabel independen terhadap dependen, dimana *reward* memoderasi kemampuan SDM dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penyusun menganggap sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui peranan *reward* dalam suatu perusahaan radio untuk tetap bertahan. Hal ini dikarenakan radio memiliki kekuatan terbesar sebagai media imajinasi, untuk menstimulasikan suara dan memvisualisasikan ruang penyiar atau informasi penyiar kepada pendengar secara langsung. Dari latar belakang tersebut, tesis ini diberi judul “Pengaruh Kemampuan SDM, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Reward* Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus PT Radio Suara Akbar dan Radio Nada Di Kabupaten Jember)”.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan;
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan;
- c. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*;
- d. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*.

## A. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kemampuan SDM

Ditinjau dari teori motivasi dan aplikasinya, kemampuan dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual (Siagian, 2006). Setiap orang mempunyai tingkat kemampuan tertentu yang berbeda dengan orang lain. Implikasi dari fenomena ini dalam kehidupan organisasional antara

lain ialah bahwa setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan tertentu dibandingkan dengan orang lain disekitarnya.

### 2. Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)  
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)  
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya..
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)  
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya

prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. *Kinerja Karyawan*

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002).

4. *Reward*

Menurut Nawawi (2005), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.

## B. METODE PENELITIAN

1. *Jenis Penelitian*

Metode penelitian yang akan digunakan adalah tipe eksplanatori, menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kemampuan SDM, motivasi kerja, kinerja karyawan dan *reward*. Pada penelitian ini jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

2. *Tempat dan Waktu Penelitian*

Tempat pelaksanaan dari kegiatan penelitian ini adalah di PT Radio

Suara Akbar Jember, Jalan Trunojoyo 56 Jember dan di Radio Nada FM, Jalan Jum'at 94, Kelurahan Kaliwates, Jember.

3. *Populasi dan Sampel*

Radio yang dipilih di Kabupaten Jember yang menggunakan *reward* adalah PT Radio Suara Akbar dan perusahaan Radio yang tidak memberikan *reward* bagi karyawannya adalah Radio Nada FM. Jumlah populasi dari kelompok radio yang telah terpilih adalah sebanyak 45 orang. Untuk penentuan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik rumus Slovin sebagai berikut (Sevilla et. al., 1993:182):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : *n*: jumlah sampel  
N: jumlah populasi  
e: batas toleransi

kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan batas toleransi kesalahan yang akan digunakan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan dengan batas kesalahan 5% yang artinya memiliki tingkat akurasi 95%. Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah:

Hasil perhitungan jumlah sampel yang digunakan dengan Rumus Slovin

Nama Radio	Jumlah Sampel
Radio Suara Akbar	25
Radio Nada	17
Jumlah	42

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 sampel.

4. Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

5. Teknik dan alat perolehan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi

6. Teknik Penyajian

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2005).

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*. Karena dalam penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstraknya, dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan

menggunakan PLS. Persamaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1: Kemampuan SDM

X2: Motivasi

Z : Reward

e : *standart error*

b : *slope / koefisien regresi variabel independen*

Dimana

$$Z = 0 \rightarrow Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 1 \rightarrow Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 + b_4X_1 + b_5X_2 + e$$

$$Y = (b_1 + b_4) X_1 + (b_2 + b_5) X_2 + b_3 Z + e$$

8. Definisi Operasional

a. Kemampuan SDM (X1)

Peneliti menggunakan teori Stephen Robbins (2007), maka indikator penelitian ini adalah:

(1). Kemampuan Intelektual, yaitu kemampuan seorang karyawan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Item indikator diatas adalah:

(a) Paham cakupan bidang tugas (X1.1);

(b) Pertimbangan pimpinan atas alternative pemecahan masalah (X1.2);

(c) Kreatifitas dalam menciptakan inovasi (X1.2);

(d) Mampu mengatasi hambatan pekerjaan (X1.4).

(2). Kemampuan Fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan seorang

karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh. Item dari indikator diatas adalah:

- (a) Tidak mudah lelah (X1.5);
- (b) Terampil (X1.6);
- (c) Cekatan (X1.7);
- (d) Stamina (X1.8).

b. Motivasi (X2)

Peneliti menggunakan teori McClelland (Robbins, 2001) dengan teori motivasi prestasi, mengacu pada teori motivasi prestasi, maka indikator penelitian ini adalah.

(1). Kebutuhan akan afiliasi, merupakan sebuah hasrat untuk berhubungan antar pribadi secara interpersonal maupun institusional. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Item dari indikator diatas adalah:

- (a) Dorongan dalam menambah semangat kerja (X2.1)
- (b) Saling bekerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain (X2.2)
- (c) Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan (X2.3)

(2). Kebutuhan akan prestasi, dapat diartikan sebagai keinginan untuk unggul atau berhasil dalam situasi kompetisi. Kebutuhan ini

berhubungan erat dengan pekerjaan, yang mengarahkan tingkah laku karyawan pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Item dari indikator diatas adalah:

- (a) Memiliki inovasi dalam bekerja (X2.4)
- (b) Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan (X2.5)
- (c) Menguasai skill dalam melakukan pekerjaan (X2.6)
- (d) Cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru (X2.7)

(3). Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan dorongan untuk mengendalikan orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersnagkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Item dari indikator diatas adalah:

- (a) Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan ( X2.8)
- (b) Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (X2.9)

c. *Reward* (Z)

Disini *reward* sebagai sebagai variabel moderating, jadi untuk indikator analisisnya adalah dengan membedakan radio yang menggunakan sistem *reward* dan yang tidak menggunakan sistem *reward*.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- (1). Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- (2). Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "extra".
- (3). Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- (4). Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang berjenis kelamin laki laki di Radio Akbar lebih banyak didalam memberikan respon terhadap pertanyaan yang diajukan dibandingkan kaum perempuan yaitu sebanyak 60 persen. Hal ini bertolak belakang dengan keadaan yang ada di Radio Nada, yaitu jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 82 persen.

Distribusi sampel berdasarkan kelompok umur sangat jelas. Dominasi umur responden di Radio Akbar adalah kisaran 36-45 tahun, 46-55 tahun dan > 55 tahun, yaitu memiliki prosentase yang sama sebesar 24 persen. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur antara 26-35 tahun. Sedangkan di radio Nada 100 persen responden berusia kurang dari 25 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden pekerja di radio nada secara keseluruhan berada pada usia produktif, sedangkan di Radio Akbar didominasi oleh kalangan pekerja golongan pelopor.

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana untuk responden yang ada di radio Akbar yaitu sebesar 56 persen. Akan tetapi untuk tingkat pendidikan responden yang ada di Radio Nada 100 persen adalah SMA. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di radio Nada adalah didominasi oleh mahasiswa yang bergabung di dalamnya. Akan tetapi responden yang ada di Radio Akbar di dominasi oleh kaum intelektual yaitu sarjana.

Lama kerja dari responden yang ada di radio Akbar didominasi masa kerja lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan tingkat profesionalitas kerja karyawan yang ada di radio Akbar tinggi karena masa kerja karyawan yang cukup lama.

Hasil pengujian hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X1 -> Y	0,315987	0,288806	0,110348	0,110348	2,863549
X1 * Z -> Y	-0,254939	-0,294633	0,113509	0,113509	2,245988
X2 -> Y	-0,402665	-0,32775	0,238723	0,238723	1,686746
X2 * Z -> Y	4,391834	4,283094	1,414683	1,414683	3,104466
Z -> Y	-3,720607	-3,667671	1,270347	1,270347	2,928812

Kemampuan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Hasil pengujian hipotesis dengan metode model persamaan struktural dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,315987 dengan t-statistik 2,863549 sehingga dapat diputuskan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan di Radio Akbar dan di Radio Nada, yaitu semakin tinggi kemampuan SDM maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hipotesis motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah ditolak. Hasil pengujian hipotesis dengan metode model persamaan struktural dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,402665 dengan t-statistik 1,686746 sehingga dapat diputuskan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Radio Akbar dan Radio Nada.

Terdapat perbedaan pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*. Hasil pengujian hipotesis dengan metode model persamaan struktural dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,254939 dengan t-statistik 2,245988 sehingga dapat diputuskan signifikan

Radio Nada memiliki hubungan positif. Kenaikan pada kemampuan SDM mengakibatkan pada kenaikan pada kinerja karyawan. Demikian pula dengan radio Akbar, apabila jika kemampuan SDM (X1)

karena nilai statistik lebih dari 1,96. Nilai signifikan berarti menerima H1 (menolak H0). Hal ini berarti pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward* merupakan kesesuaian terbaik. Sehingga dapat diketahui dengan adanya *reward* semakin memperkuat terjadinya pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan.

Disini dapat dilihat terdapat pula perbedaan pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward* antara perusahaan radio yang menerapkan sistem *reward* dan yang tidak menerapkan sistem *reward*. Adapun tingkat perbedaan yang terjadi adalah sebesar 0,254939.

Jadi dari hasil diatas dapat diketahui terdapat perbedaan pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) antara perusahaan radio yang menerapkan *reward* dan yang tidak menerapkan *reward* yaitu sebesar 0,315987 dan 0,061048, yang artinya apabila jika kemampuan SDM (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di radio Nada (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,315987 atau 31,5% koefisien bernilai positif artinya hubungan antar kemampuan SDM (X1) dan kinerja karyawan (Y) di

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di radio Akbar (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,061048 atau 6,10% koefisien bernilai positif artinya hubungan antara kemampuan SDM (X1) dan



kinerja karyawan (Y) di Radio Akbar memiliki hubungan positif. Kenaikan pada kemampuan SDM mengakibatkan pada kenaikan pada kinerja karyawan.

Dari hipotesis terdapat perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*, dapat diketahui hasil pengujian hipotesis dengan metode model persamaan struktural dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur sebesar 4,391834 dengan t-statistik 3,104466 sehingga dapat diputuskan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*, artinya bahwa dengan adanya *reward* maka akan semakin tinggi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward* dari hasil penelitian diatas juga telah nampak dengan tingkat perbedaan adalah sebesar 3,989169. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui terdapat perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **1. Kesimpulan**

- a. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- b. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak.
- c. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat
  - a. Perusahaan harus mampu lebih memahami karyawannya sehingga karyawan yang bekerja di sebuah radio bisa bekerja

dimoderasi oleh *reward*. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) antara perusahaan radio yang menerapkan *reward* dan yang tidak menerapkan *reward* yaitu sebesar -0,402665 dan 3,989169, yang artinya apabila jika motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di radio nada (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,402665 atau -40,2% koefisien bernilai negatif artinya hubungan anatar motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) di Radio Nada memiliki hubungan negatif. Kenaikan pada motivasi mengakibatkan pada penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan di radio Akbar, jika motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di radio Akbar (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,989169 atau 39,89% koefisien bernilai positif artinya hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di Radio Akbar memiliki hubungan positif. Kenaikan pada motivasi mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.

perbedaan pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *reward* dapat diterima.

- d. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *reward* dapat diterima.

##### **2. Saran**

dengan nyaman, memiliki peningkatan kemampuan dan motivasi yang nantinya akan

- berdampak positif bagi perusahaan
- b. Semakin meningkatnya persaingan antara radio dan televisi harus membuat perusahaan radio agar lebih berinovasi dalam berbagai penyajian agar kesetiaan pendengar bisa didapatkan. Inovasi yang bisa dilakukan adalah dengan mengganti program-program acara yang lama dan memiliki rating pendengar yang kecil, diganti dengan program-program baru yang lebih segar dan harus juga memiliki nilai manfaat bagi pendengar.
  - c. Pemantauan kinerja karyawan dan kesesuaian *job description* harus diperjelas dalam sebuah manajemen agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan bagi pekerja.
  - d. Rutin melaksanakan acara *touring* dan *outbound* bersama untuk semakin meningkatkan kebersamaan lingkungan kerja dan melatih jiwa kepemimpinan dari masing-masing karyawan.
  - e. Melakukan evaluasi manajemen *reward* pada karyawan secara *continue* agar tingkat kepuasan karyawan dan kinerja karyawan terus meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusi*. Jakarta: PT. Perhalindo.
- Ghozali, Imam., 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.
- Sevilla, Consuelo G et. Al. 1993. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2006. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN

<http://yesismynotes.blogspot.com>

[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)