

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Bumitama Gunajaya Agro)
Kotawaringin Lama Kalimantan Tengah**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhamad Dwi Alfareza

NIM: 30402000221

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

PENGESAHAN PEMBIMBING

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KAERYAWAN
Kotawaringin Lama Kalimantan Tengah**

Disusun Oleh:

Muhamad Dwi Alfareza

NIM: 30402000221

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian Skripsi Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi


Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 10 Mei 2024

Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIDN: 0623036901

HALAMAN PENGESAHAN LENGKAP

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. BUMITAMA GUNAJAYA AGRO)**

Disusun Oleh :

Muhamad Dwi Alfareza

30402000221

Telah dipertahankan di depan penguji

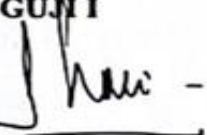
Pada tanggal 24 Mei 2024

PEMBIMBING




Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIDN: 0623036901

PENGUJI I



Dr. H. Asyhari, SE, MM
NIDN: 0624116601

PENGUJI II



Dr. Sri Wahyuni Rainasari, SE, M.BUS
NIDN: 0629127101

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi Gelar
Sarjana Manajemen tanggal 24 Mei 2024

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIDN :0623036901

Kepada Yth : Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Unissula
Di –
Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini saya :

1. Nama Dosen : Dr. Lutfi Nurcholis, S.T,S.E,M.M
Jabatan : Dosen Pembimbing
2. Nama Dosen : Dr. H. Asyhari, SE,MM
Jabatan : Dosen Penguji
3. Nama Dosen : Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M,Bus
Jabatan : Dosen Penguji

Telah melaksanakan ujian pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, Memberitahukan bahwa peserta ujian (~~Proposal~~ Skripsi / Skripsi)* pada tanggal 21, Mei 2024

Nama : Muhamad Dwi Alfareza
NIM : 30402000221

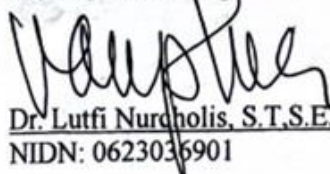
Telah merevisi ~~Proposal~~ Skripsi / Skripsi*

1. Penilaian Kinerja Karyawan
2. Populasi dan Sampel
3. Deskriptif Variabel diperjelas
4. Regresi Linear Berganda
5. Keterbatasan penelitian
6. Implikasi manajerial

Sesuai dengan perintah dosen penguji
Demikian atas perhatiannya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Dosen pembimbing

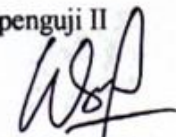

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T,S.E,M.M
NIDN: 0623036901

Semarang, 27 Mei 2024

Dosen Penguji I


Dr. H. Asyhari, SE,MM
NIDN: 0624116601

Dosen penguji II


Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M,BUS
NIDN: 0629127101

*(coret salah satu)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Dwi Alfareza
NIM : 30402000221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bumitama Gunajaya Agro)”**. merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 10 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhamad Dwi Alfareza

PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Nama : Muhamad Dwi Alfareza
NIM : 30402000221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 10 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhamad Dwi Alfareza


KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bumitama Gunajaya Agro)”. Penyusunan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa secara tidak langsung penulis mendapat banyak bimbingan bantuan dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberi masukan serta arahan dengan baik sehingga penyusunan Skripsi ini membuahkan hasil yang maksimal.
3. Bapak/Ibu selaku Dosen Penguji yang berkenan untuk membantu dan memberikan arahan kepada penulis
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Kedua orang tua yang senantiasa mendoakan, membimbing dan mendukung baik dalam segi moral maupun materiil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan. Namun harapan penulis, semoga Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca.

Semarang, 10 Mei 2024



Muhamad Dwi Alfareza
NIM: 30402000221



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bumitama Gunajaya Agro). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar pada PT Bumitama Gunajaya Agro. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar pada PT Bumitama Gunajaya Agro. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji Statistik Deskriptif, 2) Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, 3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas 4) Regresi Linear Berganda, 5) Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji Statistik T, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

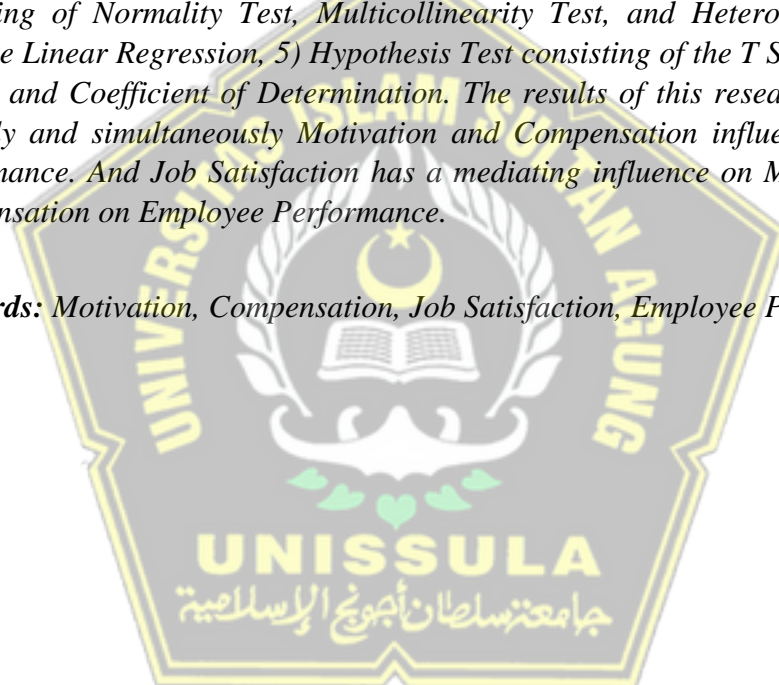
Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of motivation and compensation on employee performance (case study of PT Bumitama Gunajaya Agro). The population in this study were all employees registered at PT Bumitama Gunajaya Agro. Meanwhile, the sample in this study were employees registered with PT Bumitama Gunajaya Agro. The analysis techniques used in this research are: 1) Descriptive Statistical Test, 2) Instrument Test consisting of Validity Test and Reliability Test, 3) Classic Assumption Test consisting of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heterostasis Test 4) Multiple Linear Regression, 5) Hypothesis Test consisting of the T Statistical Test, F Test, and Coefficient of Determination. The results of this research show that partially and simultaneously Motivation and Compensation influence employee performance. And Job Satisfaction has a mediating influence on Motivation and Compensation on Employee Performance.

Keywords: *Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*



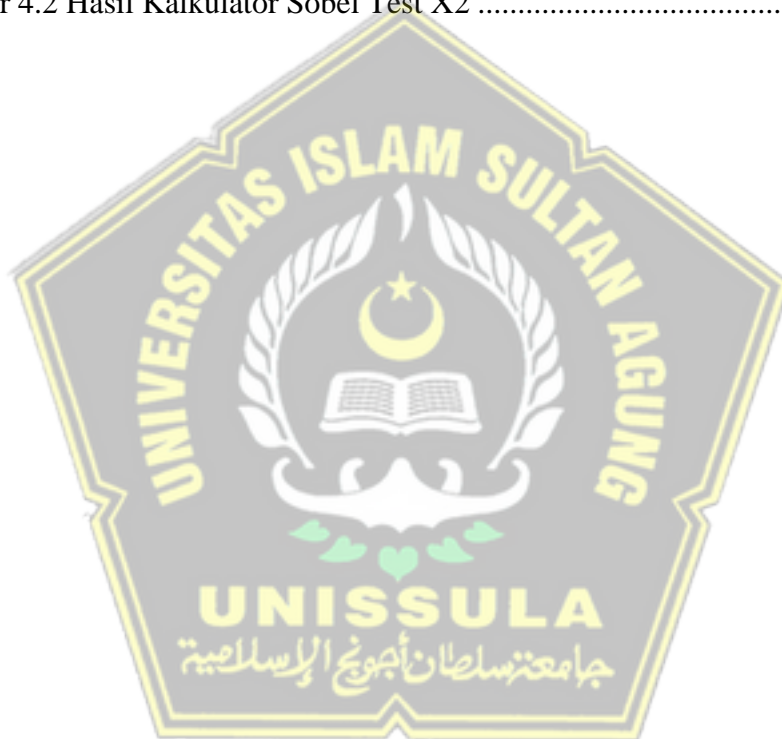
DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN LENGKAP	iii
LEMBAR REVISI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Motivasi	14
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 Kepuasan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Pengembangan Hipotesis	22
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	22

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4 Kerangka Penelitian	28
BAB III	29
METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.2 Populasi, dan Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Metode Analisis Data	34
3.6 Pengujian Hipotesis	38
3.7 Uji Sobel (Intervening).....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Deskripsi Responden	41
4.2 Deskriptif Variabel	45
4.3 Hasil Penelitian.....	56
4.4 Uji Asumsi Klasik	61
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.6 Uji Hipotesis.....	64
4.7 Uji Sobel (Intervening).....	68
4.8 Pembahasan	69
PENUTUP.....	80
5.1 Simpulan	80
5.2 Keterbatasan Penelitian	80
5.3 Implikasi Manajerial.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Hasil Kalkulator Sobel Test X1	68
Gambar 4.2 Hasil Kalkulator Sobel Test X2	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Pendapatan Minyak Kelapa Sawit	4
Tabel 1.2 Tabel <i>Reserch Gap</i>	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional.....	30
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur responden.....	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	41
Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.5 Berdasarkan Jabatan.....	43
Tabel 4.6 Berdasarkan Lama bekerja.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi	47
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	52
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas – Uji Kolmogrov-Smirnov Test.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser.....	61
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda – Persamaan Model 1	62
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda – Persamaan Model 2	63
Tabel 4.19 Hasil Uji F atau Uji Simultan.....	64
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Persamaan Model 1.....	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Persamaan Model 2.....	65
Tabel 4.22 Hasil Uji t atau Uji Parsial – Persamaan Model 1.....	66

Tabel 4.23 Hasil Uji t atau Uji Parsial – Persamaan Model 2..... 67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 73

Lampiran 2 Hasil Output SPSS..... 76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini jumlah masyarakat Indonesia sangat berkembang banyak, sehingga tingkatan penduduk menjadi banyak dan signifikan, oleh karena itu tingkat kebutuhan penduduk juga akan meningkat dan akan sangat memerlukan sarana umum, rumah atau tempat tinggal, sekolah, rumah sakit dan lain sebagainya. Adanya hal tersebut dirasa sangatlah penting untuk perusahaan yang bergerak di bidang produksi sandang dan pangan dalam penyediaan sarana prasarana untuk pemenuhan keperluan pokok penduduk. Selain hal tersebut tenaga kerja yang dapat terserap oleh perusahaan akan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia (Huda & Sunrowiyati, 2019).

Pada masa pandemi yang saat ini sudah berakhir, masyarakat Indonesia secara bertahap telah memasuki fase adaptasi yang disebut kebiasaan baru. Segala aktivitas kembali dilakukan termasuk produktivitas para pekerja, para pelaku bisnis, dan juga pelaku dunia pendidikan. Meskipun begitu, masyarakat harus tetap menaati protokol kesehatan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia mengangkat kebijakan-kebijakan, juga beberapa strategi baru yang mana di tengah kondisi saat ini sangat berdampak pada keuangan perusahaan, kesehatan para pegawai, dan tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan (Abid Muhtarom et al., 2021).

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, persiapan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan baik setiap institusi dan perusahaan. Dengan adanya sistem kompetensi ini dibutuhkan karyawan dan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik dibidangnya (Hidayat, 2021).

Peranan akan pentingnya karyawan yang potensial dan kompeten dibidangnya masing-masing pada saat ini adalah merupakan kebutuhan yang sangat penting, agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat berkompetisi dengan para pesaingnya, karena pada hakekatnya karyawan yang potensial dan kompeten yang dipekerjakan di sebuah perusahaan adalah sebagai pemikir, perencana dan penggerak program-program perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari para karyawannya. Mesin, material, peralatan dan program-program yang canggih yang dimiliki oleh perusahaan akan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, apabila peranan karyawan tidak dikelola dengan baik dan tidak diikuti secara aktif dan berkesinambungan, karena faktor yang berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan adalah bagaimana manajemen sebuah perusahaan dapat mengelola peranan karyawannya

guna untuk mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Dan meningkatkan daya saing dengan kompetitornya (Fauzan, 2022).

Menurut (Fauzan, 2022), Ada beberapa strategi bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari Perusahaan, diantaranya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dengan baik faktor kinerja karyawan agar maksimal dan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya secara fair dan layak dan karyawan dalam bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

Pencapaian dari tujuan perusahaan tergantung pada kinerja tenaga kerjanya. Kinerja Karyawan merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan (Nabella, 2022).

Fenomena penelitian ini menggunakan PT. Bumitama Gunajaya Agro sebagai objek dalam penelitian ini. Pada realitasnya kinerja karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro belum memperoleh nilai yang optimal. Sementara itu, berdasarkan dari hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan terkait kinerja terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan indikator kinerja diantaranya kuantitas kerja karyawan yang harus ditingkatkan untuk menunjang

terselesaikannya tugas atau pekerjaan karyawan sehingga tepat waktu, kualitas hasil kerja karyawan yang masih harus ditingkatkan, sikap taat aturan yang masih harus ditingkatkan, kedisiplinan kerja setelah istirahat yang masih harus ditingkatkan, dan inisiatif karyawan untuk memanfaatkan waktu dengan bijak sesuai pekerjaannya masing-masing agar bisa bekerja tim atau bekerjasama.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti, diperoleh penjualan minyak kelapa sawit Indonesia pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Pada 4 Tahun terakhir (2019 – 2022), dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Data Pendapatan Minyak Kelapa Sawit
PT. Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2019 s/d 2022

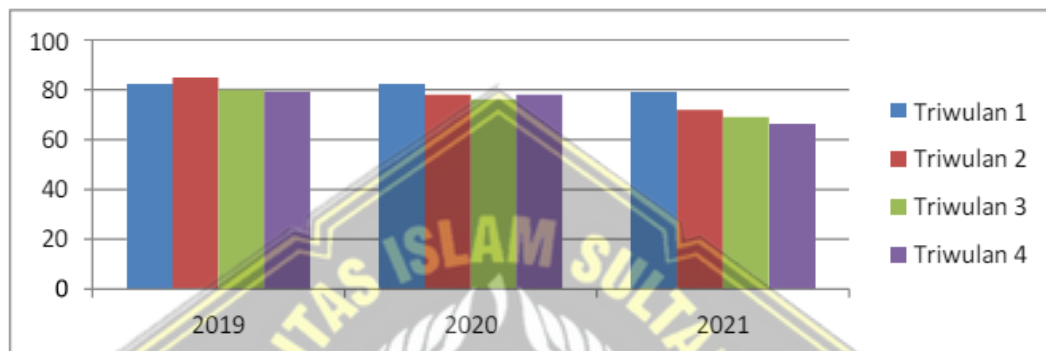
No	Tahun	Jumlah Penjualan (Rp)	Target Penjualan (Rp)	Pencapaian Target (%)
1	2019	14.414.204.000	15.000.000.000	96,1%
2	2020	9.500.970.000	15.000.000.000	63,3%
3	2021	10.821.321.000	15.000.000.000	72,1%
4	2022	15.111.524.000	15.000.000.000	100,7%

Sumber : Data Penjualan, 2023

Bedasarkan pada tabel 1.1 diatas tentang jumlah penjualan minyak kelapa sawit pada tahun 2019 - 2022 dapat dilihat bahwa, penjualan dari tahun ke tahun terdapat penurunan dan kenaikan penjualan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro. Dijelaskan jumlah penjualan minyak kelapa sawit mengalami penurunan dari tahun 2019 s.d 2020 sebesar 32,8%, namun pada tahun 2021 s.d 2022 mengalami peningkatan menjadi Rp.15.111.524.000 dengan pencapaian target sebesar 100,7%. Penjualan minyak kelapa sawit terendah pada tahun 2020 sebanyak Rp.9.500.970.000, artinya penjualan produk minyak kelapa sawit tidak stabil

karena belum sesuai dengan target penjualan. Oleh karena itu, perlu mencermati perilaku karyawan terutama terkait dalam meningkatkan target penjualan.

Berikut diperoleh Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bumitama Gunajaya Agro Pada 3 Tahun terakhir (2019 – 2021), dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro
Tahun 2019 s/d 2021

Berdasarkan Gambar 1.1 pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro pada tahun 2019-2021 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan, pada triwulan ke 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 85% pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 80% dan 79%. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar 82%, Pada triwulan ke 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian penilaian kinerja sebesar 78% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 76% dan 78% serta pada tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar

79%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian kinerja karyawan sebesar 69% dan 66%.

Hal ini membuktikan bahwa fenomena diatas menjelaskan naik turunnya penjualan dan penilaian kinerja karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro yang dipengaruhi oleh banyak faktor kinerja karyawan. Maka faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Motivasi, menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai. Didukung menurut penelitian (Hidayat, 2021) Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan akan

berdampak psikologis bagi dirinya untuk lebih berfikir positif dengan tujuannya. Hal ini juga akan meningkatkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan karena kedua belah pihak merasa memiliki suatu hubungan atau ikatan.

Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Didukung penelitian (Fauzan, 2022) Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya. Semakin sering tunjangan atau insentif diberikan, semakin tinggi potensi penggunaannya sebagai instrumen yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Oleh karena itu, insentif yang paling diharapkan adalah yang paling seringkali karyawan terima tanpa membagi maknanya. Didukung penelitian (Azizah & Margono, 2016) yang menjelaskan bahwa Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi finansial, yaitu gaji pokok. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial yang berupa

asuransi kesehatan BPJS dan mess bagi karyawan yang berasal dari luar sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dan termotivasi untuk menghasilkan kualitas kinerja yang relatif lebih baik pula.

Faktor ketiga yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya dalam kerjanya. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa puas cenderung akan meningkatkan kerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Hasil penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dimana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima karyawan (kompensasi), penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya, berat ringannya yang ditanggung karyawan, suasana dan lingkungan karyawan, tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan karyawan, sikap pemimpin, dan sifat karyawan yang monoton atau tidak.

Penelitian ini mengacu pada Kinerja Karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro, maka masih perlu dilakukan penelitian dengan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti merasa perlu melakukan penelitian terkait untuk mengetahui lebih jelas faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lainnya dimana seperti terangkum dalam tabel 1.1. *Reserch Gap* sebagai berikut:

Tabel 1.2

Tabel Reserch Gap

No	Keterangan	Variabel	Govinda dan Mujiati (2022)	Fauzan (2022)	Nabella (2020)	Azizah dan Margono (2020)	Hidayat (2021)	Mappa miring (2020)	Seidy, dkk (2018)
1	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja	-	B	B	-	-	TB	-
2	Kompensasi (X2)		B	B	-	B	-	-	TB
3	Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan	-	B	B		TB	-	-
4	Kompensasi (X2)		B	B	-	TB	-	-	-
5	Kepuasan Kerja (Z)		B	TB	B	TB	-	-	-
6	Motivasi* Kepuasan Kerja		-	TM	M	-	-	-	-
7	Kompensasi* Kepuasan Kerja		M	M	-	TM	-	-	-

Sumber: Disarikan dari berbagai jurnal, 2023

Berdasarkan uraian-uraian penelitian - penelitian sebelumnya, maka peneliti ini tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul: **“PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT BUMITAMA GUNAJAYA AGRO)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?
2. Bagaimana Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisa Bagaimana Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk Menganalisa Bagaimana Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk Menganalisa Bagaimana Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk Menganalisa Bagaimana Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

5. Untuk Menganalisa Bagaimana Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dalam bidang manajemen. Secara terperinci manfaat ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah bahan referensi atau acuan bagi studi tentang factor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau penelitian dengan objek yang sejenis.

- b. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan evaluasi dan masukan yang dapat bermanfaat mengenai bagaimana dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Masyarakat atau Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman akan kinerja pada manajemen Perusahaan.

- d. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan luas mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dapat membandingkan antara yang dipelajari diperkuliahan dengan yang ditemukan dalam praktek.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan sering dilihat dari manajemen waktu, keterampilan, kepemimpinan, dan efisiensi kerja. Kinerja karyawan diidentifikasi dalam pengukuran kinerja ialah “tantangan”, karena penggunaannya memberikan hasil maupun masalah pada saat yang sama. Dikatakan demikian karena organisasi mengadopsi lebih dari satu tindakan subyektif. Kinerja karyawan merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja karyawan menawarkan model baru bagi perusahaan untuk secara efektif memanfaatkan dan mengintegrasikan inovasinya untuk meningkatkan profitabilitas khususnya untuk dibidang manajemen strategis dan sebagian besar berkonsentrasi pada keterbukaan kolaboratif. Keterbukaan digunakan untuk menandai sejauh mana perusahaan berpartisipasi dalam

pengkolaborasian karyawan. Semakin tertutup karyawan semakin mengecil pula tingkat performa karyawan (Nabella, 2022).

Sedangkan menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan

kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Govinda & Mujiati, 2022).

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kesimpulan dari pendapat para peneliti tersebut kinerja adalah cerminan dari pencapaian hasil dari seorang atau kelompok yang telah berhasil menyelesaikan tugas yang diamanahkan. Menurut (Huda & Sunrowiyati, 2019) adapun indikator Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dari seseorang
2. Usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai.

Didukung menurut penelitian (Hidayat, 2021), Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan akan berdampak psikologis bagi dirinya untuk lebih berfikir positif dengan tujuannya. Hal ini juga akan meningkatkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan karena kedua belah pihak merasa memiliki suatu hubungan atau ikatan.

Menurut (Fauzan, 2022), menemukan bahwa motivasi menarik perhatian yang cukup besar karena fungsinya sebagai prediktor utama perilaku manusia (Steers et al., 2004). Secara khusus, organisasi terus mencari novel cara untuk mempromosikan Motivasi karyawan di antara karyawan mereka, yang didefinisikan sebagai kemauan anggota organisasi untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut (Mappamiring, 2020) adapun indikator kompensasi yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan.
2. Semangat kerja.
3. Inisiatif.
4. Kreatifitas.
5. Rasa tanggung jawab

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja) (Govinda & Mujiati, 2022).

Sedangkan menurut (Fauzan, 2022), Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya. Semakin sering tunjangan atau insentif diberikan, semakin tinggi potensi penggunaannya sebagai instrumen yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Oleh karena itu, insentif yang paling diharapkan adalah yang paling seringkali karyawan terima tanpa membagi maknanya.

Sedangkan menurut (Azizah & Margono, 2016) yang menjelaskan bahwa Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi finansial, yaitu gaji pokok. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan BPJS dan mess bagi

karyawan yang berasal dari luar sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dan termotivasi untuk menghasilkan kualitas kinerja yang relatif lebih baik pula

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Huda & Sunrowiyati, 2019), indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas Pemberian penghargaan atas prestasi kerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya dalam kerjanya. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja

mempersiapkan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa puas cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya

Menurut (Fauzan, 2022), Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang tugas dan tanggung jawabnya, memandang Kepuasan kerja sebagai penilaian afektif keseluruhan dari aspek intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga diartikan perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Nabella, 2022), Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing. Kepuasan kerja menandakan seberapa puas seorang karyawan dengan posisi pekerjaannya saat ini. Kepuasan kerja merupakan sebuah konstruksi yang secara langsung terkait dengan berbagai hasil organisasi seperti perputaran karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mappamiring, 2020) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan

dalam pekerjaan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut (Mappamiring, 2020)

adapun indikator Kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar (Govinda & Mujiati, 2022)	Independen : Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan Intervening : Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda	- Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan (Fauzan, 2022)	Independen : Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan Intervening : Kepuasan Kerja dan Motivasi	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. - Motivasi karyawan dan Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. - Motivasi karyawan terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. - Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja juga tidak terbukti menjadi mediasi Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Nabella, 2022)	Independen : Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan Intervening : Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. - Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. - Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
4	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Azizah dan Margono, 2020)	Independen : Kompensasi, & Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening : Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
5	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hidayat, 2021)	Independen : Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	- Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. - Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. - Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar) (Huda & Sunrowiyati, 2019)	Independen : Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	- Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. - Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.
7	Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar (Mappamiring, 2020)	Independen : Motivasi dan Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	- Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. - Kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. - Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
8	Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado (Seidy, dkk, 2018)	Independen : Komunikasi Dan Kompensasi Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	- Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Dari jurnal terdahulu, 2023

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai. Karyawan dapat merasakan upaya dari perusahaan yang menyeimbangkan keinginan perusahaan dan karyawan dari motivasi. ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mempengaruhi persepsi karyawan. peran motivasi terdiri dari dua bagian yaitu peran individual dan peran organisasional. Peran individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Peran organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu dan dengan tujuan serta usaha-usaha yang sejalan kearah pencapaian yang dituju

Didukung menurut penelitian (Juniari, 2023), Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis,

rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini.

Sesuai dengan penelitian (Fauzan, 2022; Juniari, 2023; Nabella, 2022) menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program

perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi merupakan salah satu alasan yang mendasari seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka dalam pengimplementasian sistem kompensasi perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan, sebab sistem balas jasa yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan pihak organisasi mampu mendapatkan keuntungan untuk mengelola karyawan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan menjadi unsur penting guna mendukung kelancaran dan proses setiap pekerjaan yang dilakukan, artinya semakin memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin memberikan kondisi nyaman, aman dan tenang terhadap orang yang berkerja didalamnya.

Sesuai dengan penelitian (Azizah & Margono, 2016; Fauzan, 2022; Govinda & Mujiati, 2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₂ : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat

karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai.

Menurut penelitian (Hidayat, 2021), Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan akan berdampak psikologis bagi dirinya untuk lebih berfikir positif dengan tujuannya. Hal ini juga akan meningkatkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan karena kedua belah pihak merasa memiliki suatu hubungan atau ikatan.

Sesuai dengan penelitian (Fauzan, 2022; Nabella, 2022) menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₃ : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu

yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Didukung penelitian (Fauzan, 2022), Kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan, memastikan perilaku yang tepat untuk semua karyawan yang berharap untuk dihargai kinerjanya. Semakin sering tunjangan atau insentif diberikan, semakin tinggi potensi penggunaannya sebagai instrumen yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Oleh karena itu, insentif yang paling diharapkan adalah yang paling seringkali karyawan terima tanpa membagi maknanya. Didukung penelitian (Azizah & Margono, 2016) yang menjelaskan bahwa Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi finansial, yaitu gaji pokok. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan BPJS dan mess bagi karyawan yang berasal dari luar sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dan termotivasi untuk menghasilkan kualitas kinerja yang relatif lebih baik pula.

Sesuai dengan penelitian (Fauzan, 2022; Govinda & Mujiati, 2022) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₄ : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya dalam kerjanya. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa puas cenderung akan meningkatkan kerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Didukung penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan peningkatan kerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja dengan

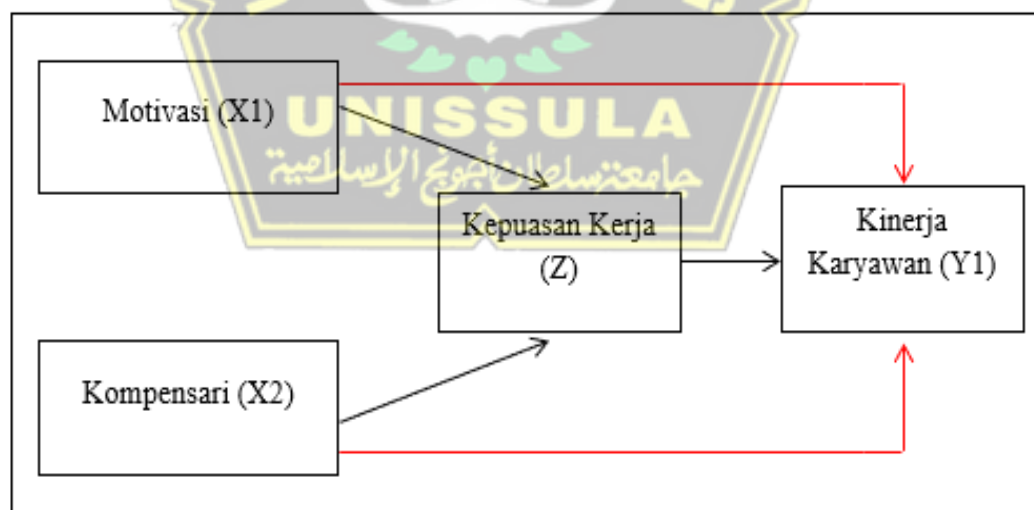
maksimal. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima karyawan (kompensasi), penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya, berat ringannya yang ditanggung karyawan, suasana dan lingkungan karyawan, tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan karyawan, sikap pemimpin, dan sifat karyawan yang monoton atau tidak.

Sesuai dengan penelitian (Govinda & Mujiati, 2022; Nabella, 2022) menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₅ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka disusun model atau kerangka penelitian seperti pada gambar berikut berikut:



Gambar 2.1

Kerangka penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat yang diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat atau Dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, Karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas atau Independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2).

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan dependent menjadi hubungan

tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018), variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3.1.2 Definisi Operasional

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Variabel dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Motivasi (X ₁)	Menurut (Mappamiring, 2020), Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.	1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat kerja. 3. Inisiatif. 4. Kreatifitas. 5. Rasa tanggung jawab
2	Kompensasi (X ₂)	Menurut (Huda & Sunrowiyati, 2019), Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Pemberian penghargaan atas prestasi kerja.
3	Kepuasan kerja (Z)	Menurut (Mappamiring, 2020) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dalam pekerjaan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja
4	Kinerja karyawan (Y)	Menurut (Huda & Sunrowiyati, 2019) kinerja adalah cerminan dari pencapaian hasil dari seorang atau kelompok yang telah berhasil menyelesaikan tugas yang diamanahkan.	1. Kemampuan dari seseorang 2. Usaha yang dicurahkan. 3. Dukungan organisasi

Sumber: Rangkuman dari berbagai jurnal, 2023

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Berdasarkan data karyawan yang bekerja dari PT. Bumitama Gunajaya Agro, memiliki divisi jabatan, yaitu: Manager Kebun, Asisten, Krani, Danton, Kernet Truck, MBT Kebun, Mekanik, Operator Alat Berat dan Mesin, Pembantu Operator, Mandor lapangan, Mandor pabrik, Pemeliharaan, Pelayan Kantor, Petugas lapangan, dan Pemanen, dengan jumlah populasi seluruh divisi jabatan adalah sebanyak 20.000 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan sampel non probabilitas, dikarenakan peneliti tidak mendapatkan secara rinci identitas responden yang diperlukan dalam pembuatan kerangka *sampling*. Metode non probabilitas dengan menggunakan teknis penarikan sampel *purposive*. Sampel *purposive* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria khusus, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Peneliti menentukan kriteria sampel yang dituju yaitu karyawan yang terdaftar di PT. Bumitama Gunajaya Agro.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus representative. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 10% dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

A= nilai presisi

Sehingga sampel untuk penelitian ini adalah

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

$$n = \frac{20.000}{1 + 20.000(0,1)^2}$$

$$n = 99,502 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Dalam penelitian ini ketentuan minimal sampel yang harus diambil sebanyak 99, sedangkan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 responden yang bekerja pada PT Bumitama Gunajaya Agro.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder diuraikan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data yang didapat langsung dari responden tanpa

perantara (Sugiyono, 2018). Data primer yang digunakan yaitu berupa data dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden yang dipilih sebagai objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari PT.Bumitama Gunajaya Agro. dan berbagai sumber bacaan, diantaranya adalah buku, jurnal dan media informasi lainnya.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan, dan data sekunder berasal dari berbagai sumber bacaan serta data dari perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan satu tahapan dalam proses penelitian dan sifatnya mutlak untuk dilakukan karena data merupakan fenomena yang diteliti, sehingga membantu kita untuk menarik satu kesimpulan dari objek atau fenomena yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dapat digunakan bila penelitian hanya mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil (Sugiyono, 2018).

3.5.2 Uji Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam hal ini dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari $> r$ table maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya, jika r hitung lebih kecil $< r$ table maka butir atau pertanyaan atau

indikator dinyatakan tidak valid. Uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program For Science*) versi 22.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alphas* > 0.60 dan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 (Ghozali, 2018).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah suatu pengujian hipotesis yang digunakan dalam suatu penelitian yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak atau tidak untuk dilakukan ke pengujian selanjutnya menurut (Ghozali, 2018). Adapun penyimpangan asumsi klasik ada tiga: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan dalam uji normalitas adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal, maka dapat dilihat dengan *Kolmogorov Smirnov Test*, jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov*

lebih besar dari $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya bila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF), jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka menunjukkan tidak adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dan jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka menunjukkan adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.3.3 Uji Heterosedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji statistik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji *Glejser*, yaitu dengan meregresi variabel independen dengan *absolute residual*

terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. pada uji *Glejser* untuk setiap variabel bebas lebih besar dari $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians residual yang sama (homoskedastisitas). Jika nilai sig. pada uji *Glejser* untuk setiap variabel bebas lebih kecil dari $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas atau disebut varians residual tidak sama.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Tujuan adanya analisis regresi adalah untuk mengetahui tiap-tiap variabel independen yang ada apakah berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, maka analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun model persamaan regresinya adalah :

$$Y1 = \alpha + \beta1. X1 + \beta2. X2 + e$$

$$Y2 = \alpha + \beta1. X1 + \beta2. X2 + \beta3. Y1 + e$$

Keterangan :

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta1$ - $\beta3$ = Koefisien Variabel Independen

- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kompensasi Kerja
- e = Variabel pengganggu (*disturbance's error*)

3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian secara parsial Uji T dan pengujian secara simultan Uji F serta analisis koefisien determinasi (R^2). Dapat di jelaskan dibawah ini :

3.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05, (Ghozali, 2018). Cara pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas lebih besar dari > 0.05 , maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Ini berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh individual terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan

dengan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) dalam menjabarkan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan dimediasi variabel intervening (Kepuasan Kerja). Beberapa nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjalankan variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan yang paling mendasar dalam menggunakan koefisien determinasi adalah biasanya terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Oleh karena itu ada banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana regresi terbaik.

Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik ataupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

3.7 Uji Sobel (Intervening)

Uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Menurut (Ghozali, 2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*Sobel test*). Rumus uji sobel adalah sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan:

- sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
- b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)
- sa : standar error koefisien a
- sb : standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai, jika nilai hitung critical ratio > nilai critical ratio yaitu 1,96, maka dapat di disimpulkan pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

4.1.1 Gambaran Umum Objek penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro yang berjumlah 100 orang responden. Untuk penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan langsung kepada responden. Berikut ini ringkasan jumlah penyebaran kuesioner dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan kepada responden	100
2	Kuesioner yang tidak lengkap diisi responden	-
Jumlah kues yang layak diolah		100
<i>Response rate</i> = $100/100 = 100\%$		

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Kuesioner didistribusikan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada Karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 100 eksemplar dan seluruhnya diisi secara lengkap dan benar. Dengan demikian tingkat *response rate* kuesioner adalah sebesar 100 persen.

Identitas responden berdasarkan Umur responden pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur responden

No	Umur responden	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	0	0%
2	20 - 35 Tahun	14	14%
3	> 35 Tahun	86	86%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan 100 responden presentase terbesar dalam hal umur responden adalah berumur > 35 Tahun yang dapat dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 86 responden (86%). Sementara umur responden 20 - 35 Tahun sebanyak 14 responden (14%) dan umur < 20 Tahun sebanyak 0 responden (0%). Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro berumur > 35 Tahun.

Identitas responden berdasarkan Jenis kelamin pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	83	83%
2	Wanita	17	17%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan 100 responden presentase terbesar dalam hal Jenis kelamin adalah Pria, yang dapat dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 83 responden (83%). Sementara paling

sedikit berasal dari responden Jenis kelamin Wanita, yaitu sebanyak 17 responden (17%). Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro berjenis kelamin Pria.

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Terakhir pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA / SMK	80	80%
2	Diploma 3	5	5%
3	S1	14	14%
4	S2	1	1%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan 100 responden presentase terbesar dalam hal pendidikan terakhir adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK, yang dapat dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 80 responden (80%). Sementara paling sedikit berasal dari responden berpendidikan S2, yaitu sebanyak 1 responden (1%). Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro berpendidikan terakhir adalah SMA/SMK.

Identitas responden berdasarkan Jabatan pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Manager	1	1%
2	Asisten	13	13%
3	Mandor	41	41%
4	Admin	3	3%
5	Staff	22	22%
6	Operator	9	9%
7	Mekanik	2	2%
8	Pemeliharaan	9	9%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan 100 responden presentase terbesar dalam hal Jabatan adalah responden dengan Jabatan Mandor, yang dapat dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 41 responden (41%). Sementara paling sedikit berasal dari Jabatan Manager, yaitu sebanyak 1 responden (1%). Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro Jabatan adalah Jabatan Mandor.

Identitas responden berdasarkan Lama bekerja pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Berdasarkan Lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 Tahun	14	14%
2	6 - 10 Tahun	4	4%
3	> 10 Tahun	82	82%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan 100 responden presentase terbesar dalam hal Lama bekerja adalah responden dengan Lama bekerja selama >10 Tahun, yang dapat dilihat dari jumlah responden lebih dominan sebanyak 82 responden (82%). Sementara paling sedikit berasal dari responden dengan Lama bekerja selama 6-10 Tahun, yaitu sebanyak 4 responden (4%). Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Bumitama Gunajaya Agro Jabatan dengan lama bekerja selama >10 Tahun.

4.2 Deskriptif Variabel

Deskriptif Variabel Penelitian adalah hasil pengukuran daei jawaban responden terkait Variabel yang diteliti berdasarkan pada pilihan pernyataan dalam Kuesioner. Nilai indeks pada setiap indicator diukur menggunakan rumus perkalian antara nilai maksimum dalam tiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel dan terbagi lima kategori antara lain yaitu, Sangat tidak setuju, Netral, Setuju, dan Sangat setuju sehingga diperoleh kriteria interpretasi skor berdasarkan Interval sebagai berikut:

Keterangan :

I = Interval

R = Skor tertinggi – Skor terendah

K = Jumlah kategori

Dari hasil perhitungan tersebut, maka rentang kriteria rata-rata dapat di Intepretasikan berikut pada table 4.25

Tabel 4.25 Kriteria Intepretasi Skor

Rentang Skala Skor	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

4.2.1 Statistik Deskriptif

Berdasarkan data sampel yang bersumber pada 100 responden diperoleh deskripsi mengenai variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran atau deskripsi dari suatu data ini dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Adapun hasil deskriptif statistik dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	100	15	25	20.92	3.326
Kompensasi	100	24	40	33.52	4.455
Kepuasan Kerja	100	15	25	20.51	2.665
Kinerja Karyawan	100	15	25	20.66	2.826
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa data yang dianalisis sebanyak 100 data sampel dengan penjelasan terhadap variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel Motivasi (X1) menunjukkan rata-rata senilai 20,91 dengan standar deviasinya 3,326 yang berarti standar deviasi lebih kecil dari rata-rata maka dapat diindikasikan bahwa nilai Motivasi yang dimiliki oleh masing-masing sampel tidak jauh berbeda, selanjutnya nilai minimum sebesar 15 dan maksimumnya adalah 25.

Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan rata-rata senilai 33,50 dengan standar deviasinya 4,455 yang berarti standar deviasi lebih kecil dari rata-rata maka dapat diindikasikan bahwa nilai Kompensasi yang dimiliki oleh masing-masing sampel tidak jauh berbeda, selanjutnya nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimumnya adalah 40.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan rata-rata senilai 20,50 dengan standar deviasinya 2,665, yang berarti standar deviasi lebih kecil dari rata-rata maka dapat diindikasikan bahwa nilai Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh masing-masing sampel tidak jauh berbeda, selanjutnya nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimumnya adalah 25.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan rata-rata senilai 20,63 dengan standar deviasinya 2,826, yang berarti standar deviasi lebih kecil dari rata-rata maka dapat diindikasikan bahwa nilai Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh masing-masing sampel tidak jauh berbeda, selanjutnya nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimumnya adalah 25.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi terdiri dari 5 pertanyaan dan berdasarkan hasil kuisioner tentang variabel Motivasi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja.	0	0	17	46	37	4.20	Sangat Tinggi
2	Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja.	0	0	19	42	39	4.20	Sangat Tinggi
3	Semangat pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya.	0	0	24	40	36	4.12	Tinggi
4	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai dapat memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja.	0	0	20	43	37	4.17	Tinggi
5	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.	0	0	17	43	40	4.23	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X₁) rata-rata menjawab “Setuju”. Tanggapan secara rinci terhadap indikator dari variabel Motivasi diketahui sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan “Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja.” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab Netral sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju dengan adanya prestasi bisa membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

- 2) Tanggapan responden pada pernyataan “Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab Netral sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 42 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju dengan adanya Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan “Semangat pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 24 responden, yang menjawab setuju sebanyak 40 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju dengan semangat pegawai dalam bekerja di pengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.
- 4) Tanggapan responden pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai dapat memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 43 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju dengan adanya Tanggung jawab yang diberikan pada

seorang pegawai dapat memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

- 5) Tanggapan responden pada pernyataan “Gaji dan tunjangan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 43 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju dengan memberikan gaji dan tunjangan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Variabel Kompensasi terdiri dari 8 pertanyaan dan berdasarkan hasil kuisioner tentang variabel Kompensasi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kompensasi

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	0	0	18	45	37	4.19	Tinggi
2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	0	0	23	45	32	4.09	Tinggi
3.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.	0	0	16	46	38	4.22	Sangat Tinggi
4.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	0	18	48	34	4.16	Tinggi

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	0	0	15	46	39	4.24	Sangat Tinggi
6.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	0	0	16	46	38	4.22	Sangat Tinggi
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	0	0	15	49	36	4.21	Sangat Tinggi
8.	Fasilitas kantor (seragam kerja, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	0	0	19	43	38	4.19	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X2) rata-rata menjawab “Setuju”. Tanggapan secara rinci terhadap indikator dari variabel Kompensasi (X2) diketahui sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan “Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 18 responden, yang menjawab setuju sebanyak 45 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan meningkat.

- 2) Tanggapan responden pada pernyataan “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 45 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan “Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 16 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa perusahaan memberikan insentif diluar gaji yang diterima karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Tanggapan responden pada pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 18 responden, yang menjawab setuju sebanyak 48 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Insentif yang

diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 5) Tanggapan responden pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 6) Tanggapan responden pada pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 16 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Tanggapan responden pada pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 49 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak

36 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 8) Tanggapan responden pada pernyataan “Fasilitas kantor (seragam kerja, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 43 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa Perusahaan menyediakan Fasilitas kantor (seragam kerja, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 pertanyaan dan berdasarkan hasil kuesioner variabel Kepuasan Kerja diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa perusahaan sudah memberi gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	0	0	17	46	37	4.20	Sangat Tinggi
2	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promisu dalam perusahaan.	0	5	22	47	26	3.94	Tinggi
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan	0	3	20	34	43	4.17	Tinggi

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
	dukungan yang cukup kepada saya							
4	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.	0	0	17	48	35	4.18	Tinggi
5	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.	0	0	23	52	25	4.02	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) rata-rata menjawab “Setuju”. Tanggapan secara rinci terhadap indikator dari variabel Kepuasan Kerja diketahui sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya merasa perusahaan sudah memberi gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa perusahaan sudah memberi gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promisu dalam perusahaan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, menjawab netral sebanyak 22 responden, yang menjawab setuju sebanyak 47 responden dan yang menjawab sangat setuju

sebanyak 26 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan senang dengan dasar yang digunakan untuk promisu dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, menjawab netral sebanyak 22 responden, yang menjawab setuju sebanyak 47 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, menjawab netral sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 34 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0

responden, menjawab netral sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 52 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 pertanyaan dan berdasarkan hasil kuisioner variabel Kinerja Karyawan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS	Mean	Jumlah
		1	2	3	4	5		
1.	Saya memahami tugas yang diberikan oleh atasan.	0	0	19	45	36	4.17	Tinggi
2.	Mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak.	0	0	26	46	28	4.02	Tinggi
3.	Menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan.	0	0	22	35	43	4.21	Sangat Tinggi
4.	Mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan.	0	0	24	42	34	4.1	Tinggi
5.	Bertanggung jawab dalam menaati dan melaksanakan peraturan/norma yang ada.	0	0	19	46	35	4.16	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) rata-rata menjawab “Setuju”. Tanggapan secara rinci terhadap indikator dari variabel diketahui sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan “Saya memahami tugas yang diberikan oleh atasan.” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 45 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan memahami tugas yang diberikan oleh atasan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Tanggapan responden pada pernyataan “Mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak” dengan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 26 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan “Menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 22 responden, yang menjawab setuju sebanyak 35 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal baru

yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Tanggapan responden pada pernyataan “Mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 24 responden, yang menjawab setuju sebanyak 42 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Tanggapan responden pada pernyataan “Bertanggung jawab dalam menaati dan melaksanakan peraturan/norma yang ada” dengan jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, menjawab netral sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden. Disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menaati dan melaksanakan peraturan/norma yang ada yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti

secara tepat (Ghozali, 2016). Uji validitas tiap item dilakukan dengan menghitung korelasi *Pearson's Product Moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $<$ 0,05.

$Df = n-2$, $Df = 100 - 2$ $Df = 98$ (0,1966) dilihat pada table r

Ada hasil perhitungan uji validitas disajikan pada tabel uji Validitas Variabel- variabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Validitas Instrumen

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,943	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X1.2	0,915	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X1.3	0,770	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X1.4	0,938	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X1.5	0,962	$>$ 0,1966	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,853	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.2	0,620	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.3	0,909	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.4	0,602	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.5	0,924	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.6	0,906	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.7	0,605	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	X2.8	0,840	$>$ 0,1966	0,000	Valid
Kepuasan kerja (Z)	Z.1	0,714	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Z.2	0,674	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Z.3	0,757	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Z.4	0,696	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Z.5	0,670	$>$ 0,1966	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,871	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Y.2	0,526	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Y.3	0,672	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Y.4	0,883	$>$ 0,1966	0,000	Valid
	Y.5	0,845	$>$ 0,1966	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Dari tabel 4.12 dapat diketahui untuk semua indikator setiap variabel nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel sebesar $>$ 0,1966 dengan nilai signifikan lebih kecil dibanding 0,05 ($0,000 <$ 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa semua

indikator dari ketiga variabel Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan adalah Valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur, yaitu dalam arti apakah ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara langsung. Data yang diuji reliabilitasnya adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pernyataan-pernyataan yang valid saja yang diuji. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* 0,7, dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila hasil dari perhitungan alpha lebih dari >0,7 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas selengkapnya adalah:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Alpha	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi	5 Item	0,945	> 0,7	Reliabel
2	Kompensasi	8 Item	0,910		Reliabel
3	Kepuasan kerja	5 Item	0,744		Reliabel
4	Kinerja karyawan	5 Item	0,817		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari ringkasan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat ukur penelitian valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai α masing-masing variabel lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan, terbukti reliabel atau handal sebagai alat untuk pengumpul data penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model yang baik, deteksi terhadap penyimpangan asumsi klasik akan dilakukan terlebih dahulu. Hasil pengujian pengaruh asumsi klasik pada model ini dapat disajikan pada penjelasan berikut ini.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan *one-sample kolmogorov-Smirnov test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas - Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52476324
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi dengan normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang dinilai korelasi antara sesama variable-variabel sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 atau sama dengan VIF = 0,10 dengan tingkat kolinieritas 0,95. Dengan penjelasan tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0,398	2,511	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,395	2,532	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (Z)	0,377	2,654	Tidak terjadi multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil pengujian dalam penelitian ini Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sebab semua angka VIF yang dihasilkan memiliki nilai dibawah 10 dan *tolerance value* di atas 0,10. Nilai VIF terbesar adalah 2,654 dan masih lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai terkecil dari *tolerance value* adalah 0,377

yang berarti lebih besar dari 0,10. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas, sehingga persamaan layak digunakan.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Di bawah ini adalah hasil dari uji *Glejser*:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	0,977	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,785	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z)	0,541	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2024

Pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, di mana sudah tidak ada nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Tujuan adanya analisis regresi adalah untuk mengetahui tiap-tiap variabel independen yang ada apakah berhubungan positif atau negatif dan

untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, maka analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda – Persamaan Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.799	1.279		3.752	.000
Motivasi	.338	.071	.422	4.739	.000
Kompensasi	.258	.053	.431	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.17 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi pertama sebagai berikut :

$$Z = 0,422.X1 + 0,431.X2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- a. Koefisien regresi (β_1) menunjukkan angka positif sebesar 0,422 hal ini berarti Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), atau dengan kata lain ketika Motivasi meningkat, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

- b. Koefisien regresi (β_2) menunjukkan angka positif sebesar 0,431 hal ini berarti Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), atau dengan kata lain ketika Kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda – Persamaan Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.374	.441		-.848	.399
Motivasi	.334	.026	.393	13.100	.000
Kompensasi	-.042	.019	-.066	-2.193	.031
Kepuasan Kerja	.753	.033	.710	23.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.18 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi kedua sebagai berikut :

$$Y = 0,393.X_1 - 0,066.X_2 + 0,710.Z + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- a. Koefisien regresi (β_3) menunjukkan angka positif sebesar 0,393 hal ini berarti Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain ketika Motivasi meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi (β_4) menunjukkan angka negatif sebesar 0,066 hal ini berarti Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja

karyawan (Y), atau dengan kata lain ketika Kompensasi menurun, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi (β_5) menunjukkan angka positif sebesar 0,710 hal ini berarti Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain ketika Kepuasan Kerja meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F atau Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.178	3	254.393	895.805	.000 ^b
	Residual	27.262	96	.284		
	Total	790.440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa dengan angka signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa angka signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α sebesar $< 0,05$. Maka kesimpulannya adalah variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi tersaji pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.615	1.652

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,615 (61,5 persen), yang menunjukkan bahwa sebesar 0,615 variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2), Sedangkan sisanya sebesar 38,5 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.533

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,964 (96,4 persen) yang menunjukkan bahwa 0,964 variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 3,6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.6.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t Parsial ini digunakan untuk menentukan analisis pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) dimediasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y2), yang dapat dilihat dari besarnya t-hitung terhadap t-tabel dengan uji 2 sisi. Hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji t atau Uji Parsial – Persamaan Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.799	1.279		3.752	.000
Motivasi	.338	.071	.422	4.739	.000
Kompensasi	.258	.053	.431	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dalam model persamaan pertama penelitian ini diketahui pada tingkat signifikan 5 persen diperoleh nilai t_{tabel} ($df = 100$; $\alpha = 0,05$) sebesar 1,9837.

Berdasarkan Tabel 4.22 model persamaan pertama menunjukkan hasil:

1. Pada variabel X1 (Motivasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,739 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9837 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$,

sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 Diterima**. Ini berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

2. Pada variabel X2 (Kompensasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,845 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9837 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 Diterima**. Ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.23
Hasil Uji T atau Uji Parsial – Persamaan Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.374	.441		-.848	.399
Motivasi	.334	.026	.393	13.100	.000
Kompensasi	-.042	.019	-.066	-2.193	.031
Kepuasan Kerja	.753	.033	.710	23.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dalam model persamaan kedua penelitian ini diketahui pada tingkat signifikan 5 persen diperoleh nilai t_{tabel} ($df = 100; \alpha = 0,05$) sebesar 1,9837. Berdasarkan Tabel 4.23 model persamaan kedua menunjukkan hasil:

3. Pada variabel X1 (Motivasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,100 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9837 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 Diterima**. Ini berarti variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Pada variabel X2 (Kompensasi) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,193 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9837 dan nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$,

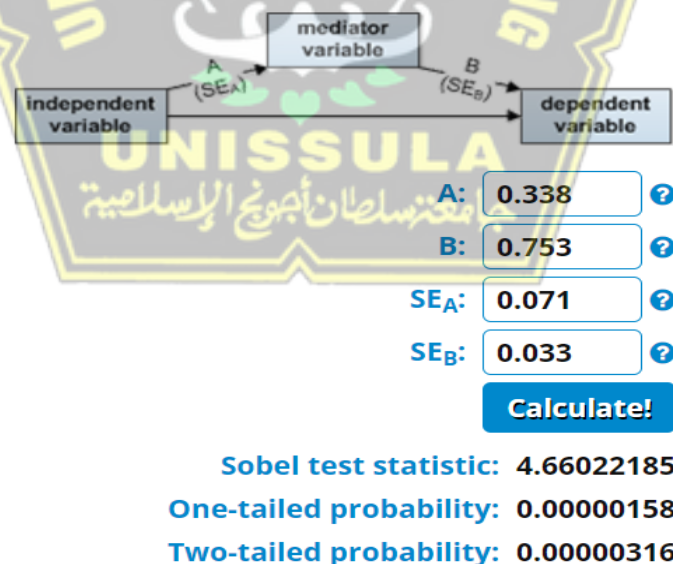
sehingga dapat dibuktikan bahwa **H4 Ditolak**. Dikarenakan variabel Kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5. Pada variabel Z (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 23,003 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9837 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dibuktikan bahwa **H5 Diterima**. Ini berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.7 Uji Sobel (Intervening)

Uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja. Jika nilai sobel test lebih besar dibanding nilai *critical ratio* 1,96 maka Kepuasan Kerja dapat dikatakan memediasi. Berikut Gambar uji sobel test dalam penelitian ini:

1. **Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

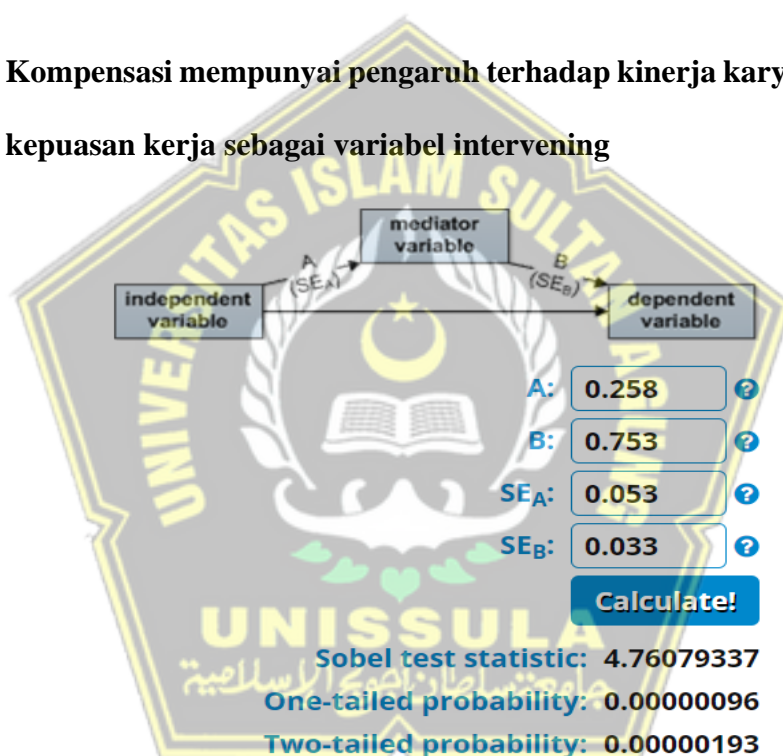


Gambar 4.1

Hasil Kalkulator Sobel Test

Berdasarkan kalkulator sobel, nilai sobel sebesar 4,6602 dimana nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan nilai critical ratio adalah $> 1,96$. maka dapat disimpulkan bahwa **ada pengaruh** Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dibuktikan bahwa **H6 Diterima**.

2. **Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**



Gambar 4.2
Hasil Kalkulator Sobel Test

Berdasarkan kalkulator sobel, nilai sobel sebesar 4,7607 dimana nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan nilai critical ratio adalah $> 1,96$. maka dapat disimpulkan bahwa **ada pengaruh** Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dibuktikan bahwa **H7 Diterima**.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka peneliti akan menjelaskan secara lebih detail pada pembahasan hasil uji hipotesis. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

4.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi pada Tabel 4.18 memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,338. Tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa pernyataan **H1 diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Motivasi, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai. Karyawan dapat merasakan upaya dari perusahaan yang menyeimbangkan keinginan perusahaan dan karyawan dari motivasi. ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

Didukung menurut penelitian (Hidayat, 2021), Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang

diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauzan, 2022), (Nabella, 2022) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi pada Tabel 4.18 memiliki koefisien regresi bertanda Positif sebesar 0,258. Tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Ini berarti bahwa pernyataan **H2 diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Kompensasi, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja. Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang

diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi merupakan salah satu alasan yang mendasari seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka dalam pengimplementasian sistem kompensasi perlu memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan, sebab sistem balas jasa yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan pihak organisasi mampu mendapatkan keuntungan untuk mengelola karyawan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan menjadi unsur penting guna mendukung kelancaran dan proses setiap pekerjaan yang dilakukan, artinya semakin memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin memberikan kondisi nyaman, aman dan tenang terhadap orang yang berkerja didalamnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Govinda & Mujiati, 2022), (Fauzan, 2022), menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

4.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi pada Tabel 4.19 memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,334. Tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pernyataan **H3 diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Menurut (Nabella, 2022), Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya. Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai. Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai.

Didukung penelitian (Hidayat, 2021), Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan akan

berdampak psikologis bagi dirinya untuk lebih berfikir positif dengan tujuannya. Hal ini juga akan meningkatkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan karena kedua belah pihak merasa memiliki suatu hubungan atau ikatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauzan, 2022) dan (Nabella, 2022) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi pada Tabel 4.19 memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,042. Tingkat signifikannya $0,031 < 0,05$ yang berarti Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pernyataan **H4 ditolak**.

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin menurun Kompensasi, maka akan menurunkan Kinerja karyawan. Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan kontribusi penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Namun kompensasi pada penelitian ini berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan berdasarkan beberapa alasan, yaitu 1). Kompensasi berupa Insentif finansial sering kali berfokus pada tujuan jangka pendek dan dapat mengabaikan tujuan jangka panjang. Ini dapat menyebabkan perilaku oportunistik di mana karyawan berusaha mencapai target jangka pendek untuk mendapatkan bonus, namun mengabaikan kualitas kerja atau kolaborasi tim. 2). Kompensasi berupa insentif berbasis kinerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan tekanan yang berlebihan. Karyawan mungkin merasa harus terus-menerus mencapai target yang semakin tinggi untuk mendapatkan kompensasi, yang dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Tekanan berlebihan dapat mengurangi kreativitas dan produktivitas karyawan. Artinya terlalu mengandalkan kompensasi finansial dapat memiliki dampak negatif pada kinerja jika tidak dikelola dengan baik dan tidak diimbangi dengan motivasi intrinsik dan penghargaan non-finansial lainnya.

Didukung penelitian (Sangkaen et al., 2019), yang menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya adanya ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan juga bahwa kinerja karyawan sudah ada pada standar kinerja yang perusahaan butuhkan, namun dengan adanya pengeluhan dari karyawan dikarenakan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan para karyawan yang ada di Perusahaan. Dengan tidak adanya keseimbangan antara kompensasi terhadap kinerja dan kinerja terhadap kompensasi maka akan kurangnya kesejahteraan perusahaan terutama karyawan yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sangkaen et al., 2019), menunjukkan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja pada Tabel 4.19 memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,753. Tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pernyataan **H5 diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Menurut (Govinda & Mujiati, 2022), Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya dalam kerjanya. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Karyawan yang

merasa puas cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Didukung penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima karyawan (kompensasi), penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya, berat ringannya yang ditanggung karyawan, suasana dan lingkungan karyawan, tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan karyawan, sikap pemimpin, dan sifat karyawan yang monoton atau tidak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) dan (Nabella, 2022) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

4.8.6 Peran Kepuasan kerja memediasi Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja pada Gambar 4.1 memiliki angka 4,6602 lebih besar dari nilai *critical ratio* yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Ini berarti bahwa pernyataan **H6 Diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Menurut (Nabella,

2022) kemampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing. Kemampuan bertindak tadi dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nabella, 2022), menunjukkan ada pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.7 Peran Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja pada Gambar 4.2 memiliki angka 4,7607 lebih besar dari nilai *critical ratio* yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Ini berarti bahwa pernyataan **H7 Diterima**.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Menurut (Fauzan, 2022) Kompensasi digunakan oleh pengusaha untuk memberi penghargaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas tenaga kerja yang diberikan. kemampuan perusahaan dalam memberikan Kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi

kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Karena adanya pemberian penghargaan yang diberikan dalam bentuk insentif – insentif selain gaji pokok bulanan mereka, akan memberikan kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan, ketika karyawan merasa puas maka karyawan akan terus bekerja lebih baik sampai mencapai target, dengan ini karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak positif pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan tersebut (misalnya retensi karyawan) dan karyawan (misalnya termotivasi).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Govinda & Mujiati, 2022) dan (Fauzan, 2022), menunjukkan ada pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
6. Ada pengaruh mediasi Kepuasan kerja dalam memediasi hubungan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
7. Ada pengaruh mediasi Kepuasan kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi responden, seperti halnya penelitian-penelitian yang lain mengenai persepsi, penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya kesungguhan dan kejujuran responden agar memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada variabel gaya Motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dimungkinkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, Implikasi yang diharapkan untuk dapat menambah kemajuan perusahaan maupun organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Perusahaan bisa memberikan kompensasi financial maupun non financial secara tepat waktu kepada karyawan, sehingga karyawan bisa memperoleh apa yang menjadi haknya karyawan. Seperti selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan insentif, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan, dan promosi kerja.
3. Perusahaan juga diharapkan bisa memberikan jaminan kerja kepada karyawan tetap maupun kepada karyawan tidak tetap yang kinerjanya tinggi. Sehingga dengan adanya jaminan pekerjaan sebagai karyawan, maka

karyawan akan lebih bekerja secara maksimal dan rajin. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan.

4. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi tekanan pada karyawan, dan dengan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.

5.4 Agenda Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh penulis agenda untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat menambah kemajuan organisasi. Adapun agenda yang diberikan sebagai berikut:

1. Agenda Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat meneliti tidak hanya dari variabel Motivasi, Kompensasi dan variabel mediasi Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tetapi hendaknya di kembangkan ke variabel variabel Lainnya seperti (Lokasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dll).
2. Agenda Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat meneliti di Instansi lain, sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dengan dimoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di instansi tersebut apakah berpengaruh sama atau tidak terhadap hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, & Fatihatus Sa'adah. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.453>
- Azizah, F. N., & Margono. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah FEB UB*, 8(2), 1–13.
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universita Diponegoro. http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13099
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), 1297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i07.p02>
- Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Huda, S., & Sunrowiyati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, volume 4, 41–51.
- Juniari, N. W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Sukawati. *Universitas Mahassaraswati Denpasar*.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Nabella, R. I. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>

- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670978>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>

