

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada PT. TOTVM DIBA Cirebon)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

RICO PRASETYO P

30401700203

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT. TOTVM DIBA CIREBON)

Disusun Oleh:

Rico Prasetyo P

30401700203

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 22 Agustus 2024

Mengetahui,

Pembimbing



DR. E. DRS. H. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada PT. TOTVM DIBA Cirebon)**

Disusun Oleh :

Rico Prasetyo Pangestu

30401700203

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 22 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji

DR. E. DRS. H. Marno Nugroho,

MM.

NIK. 210491025

Prof. Nurhidayanti, SE, M.Si, Ph.D

NIK. 210499043

Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol

NIK. 210416054

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 22 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen




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

NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ARTIKEL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rico Prasetyo P

NIM : 30401700203

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. TOTVM DIBA Cirebon)”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal September 2024, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 22 Agustus 2024



Rico Prasetyo P

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rico Prasetyo P

NIM : 30401700203

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. TOTVM DIBA Cirebon).

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif 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 ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 5 September 2024

Yang menyatakan,



Rico Prasetyo P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Allah SWT selalu merencanakan sekenario yag terbaik bagi umat-nya yang ada diluar batas nalar manusia. Karena Allah SWT tahu apa yang terbaik bagi hambanya. Manusia hanya bisa menginginkan apa yang terbaik, akan tetapi Allah SWT tahu apa yang lebih baik. Intinya jangan pernah putus asa terhadap rintangan dan tantangan dalam menjalani kehidupan.

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya dan seluruh keluarga yang telah mendukung skripsi ini hingga terselesaikan.

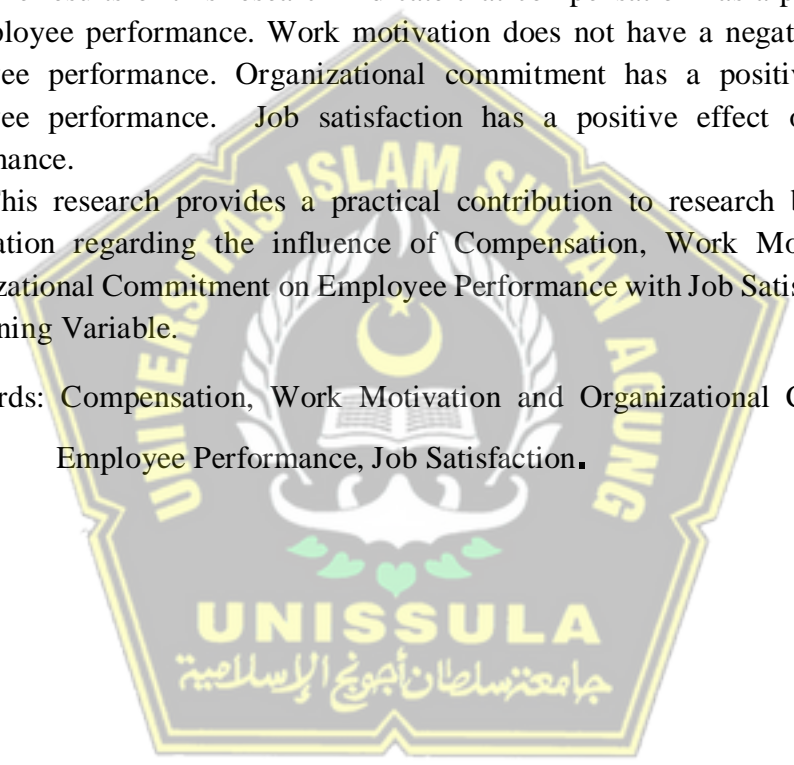
ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Compensation, Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The research sample was 60 employees. The sampling technique is saturated sampling. The research method used is SPSS using multiple regression analysis.

The results of this research indicate that compensation has a positive effect on employee performance. Work motivation does not have a negative effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance.

This research provides a practical contribution to research by providing information regarding the influence of Compensation, Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Organizational Commitment, Employee Performance, Job Satisfaction.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Sampel penelitian yaitu sejumlah 60 karyawan. Teknik sampling yaitu sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah SPSS dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi penelitian untuk memberikan informasi mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.



INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. TOTVM Diba Cirebon. Kompensasi ialah hal yang perlu diberikan kepada employee guna menunjang tujuan perusahaan. Motivasi ialah berasal dari karyawan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Kinerja karyawan ialah perbandingan antara kinerja aktual karyawan dan kinerja karyawan yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan kajian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja? 2) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja? 3) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja? 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan? 5) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? 6) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? 7) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan? Dalam penelitian ini responden sebanyak 60 orang. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian praskripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. TOTVM DIBA Cirebon)”.

Penulisan penelitian skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan program Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesaiannya penulisan usulan penelitian praskripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. DR. E. DRS. H. Marno Nugroho, MM., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu dalam membimbing menyelesaikan praskripsi ini.
2. Prof. DR. Heru Sulisty, S.E., M.SI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. DR, Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.

5. Seluruh Dosen, Staff, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moral, spiritual, dan material kepada penulis untuk menyelesaikan praskripsi ini.
7. Seluruh teman dan sahabatku yang senantiasa mendukungku dengan memberi semangat, doa, serta bantuan yang luar biasa pada penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari atas kekurangsempurnaan penelitian skripsi ini, maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis,



Rico Prasetyo P

DAFTAR ISI

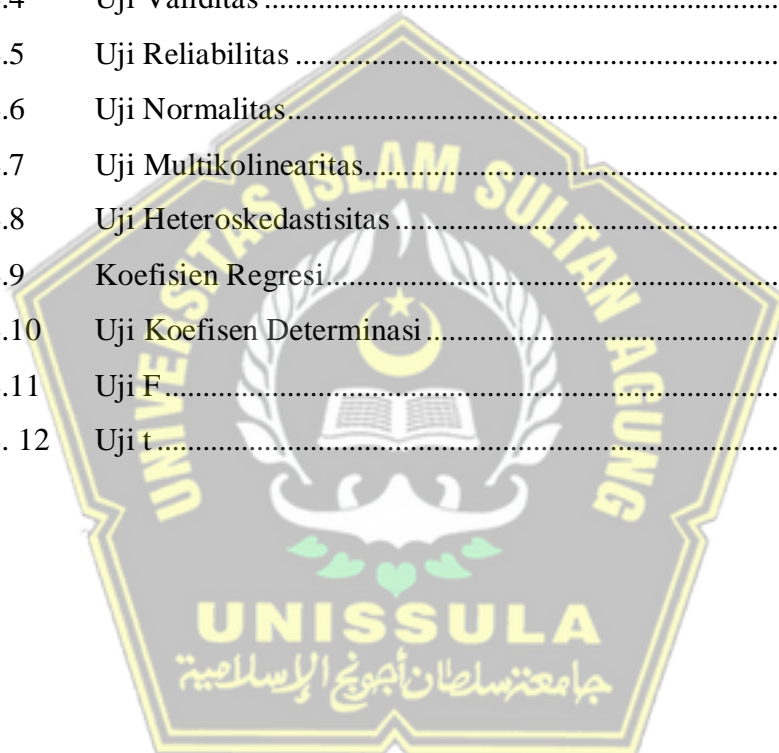
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
INTISARI	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teoritis	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Pustaka	7
2.1.1. Kompetensi	7
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kompensasi	8
2.1.1.3. Indikator Kompensasi	8
2.1.1.4. Tujuan Kompensasi	9
2.1.1.5. Jenis-jenis Kompensasi	9

2.1.2.	Motivasi Kerja	11
2.1.2.1.	Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2.2.	Faktor-Faktor Motivasi	11
2.1.2.3.	Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.2.4.	Tujuan Motivasi Kerja	12
2.1.3.	Komitmen Organisasi	13
2.1.3.1.	Definisi Komitmen Organisasi	13
2.1.3.2.	Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3.3.	Indikator Komitmen Organisasi	15
2.1.4.	Kinerja Karyawan	16
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.4.3.	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.4.4.	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.5.	Kepuasan Kerja	19
2.1.5.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.5.2.	Indikator Kepuasan Kerja	20
2.2.	Pengaruh Antar Variabel.....	21
2.2.1.	Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	21
2.2.2.	Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	22
2.2.3.	Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ...	22
2.2.4.	Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.	Kerangka Konseptual	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		24
3.1.	Jenis Penelitian	24
3.2.	Populasi dan Sampel	24
3.2.1.	Populasi.....	24
3.2.2.	Sampel.....	24
3.3.	Sumber dan Jenis Data	25
3.3.1.	Data Primer.....	25
3.3.2.	Data Sekunder	25
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	25

3.5.	Variabel dan Indikator.....	25
3.6.	Teknik Analisis.....	27
3.6.1.	Uji Instrumen.....	27
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.3.	Analisis Berganda.....	29
3.6.4.	Uji Kelayakan Model.....	30
3.6.5.	Uji Hipotesis (Uji t).....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
4.1.1.	Gambaran Umum Responden.....	32
4.2.	Analisis Data.....	34
4.2.1.	Uji Instrumen.....	34
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik.....	35
4.2.3.	Analisis Regresi Berganda.....	37
4.2.4.	Uji Kelayakan Model.....	38
4.2.5.	Uji Hipotesis.....	39
4.3.	Pembahasan.....	40
4.3.1.	Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	40
4.3.2.	Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	41
4.3.3.	Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	41
4.3.4.	Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	42
BAB V PENUTUP.....		43
5.1.	Kesimpulan.....	43
5.2.	Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....		45
LAMPIRAN.....		51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi Furniture Rotan	4
Tabel 3.1	Definisi dan Indikator	26
Tabel 4.1	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2	Deskripsi Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.3	Deskripsi Berdasarkan Pendidikan	33
Tabel 4.4	Uji Validitas	34
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.6	Uji Normalitas	35
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas	36
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas	36
Tabel 4.9	Koefisien Regresi	37
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi	38
Tabel 4.11	Uji F	38
Tabel 4.12	Uji t	39



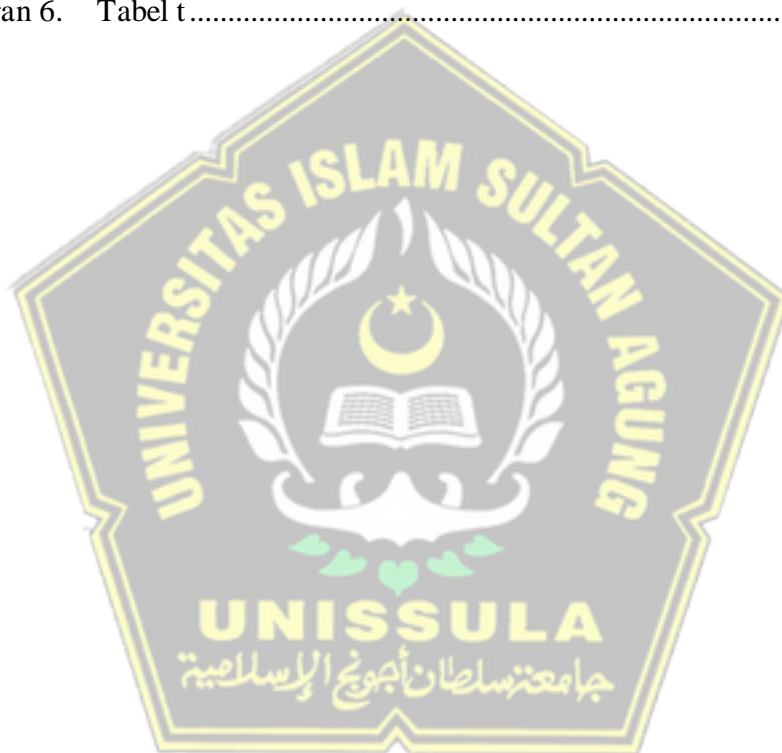
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Konseptual	23
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 2.	Tabulasi Data	55
Lampiran 3.	Olah Data.....	68
Lampiran 4.	Tabel r.....	84
Lampiran 5.	Tabel F.....	85
Lampiran 6.	Tabel t.....	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan industri dan *technology* berkembang di Indonesia. Perkembangan ini memaksa para pelaku bisnis membutuhkan SDM yang berkualitas. Persaingan yang sangat ketat membuat para pebisnis atau perusahaan melakukan seleksi dalam pemilihan sumber daya manusia guna agar dapat bersaing dengan para kompetitornya.

Employee yang mempunyai kualitas dan kemampuan tinggi dalam mengerjakan tanggung jawab atas tugas dan kerjanya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan ialah hasil kegiatan yang dilakukan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan ingin terus meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuannya. Karyawan juga diwajibkan untuk menerima kompensasi dari perusahaan berdasarkan hasil. Karyawan dibayar untuk upaya mereka yang meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang memadai untuk kegagalan karyawan mempengaruhi motivasi karyawan.

Kompensasi ialah hal yang perlu diberikan kepada *employee* guna menunjang tujuan perusahaan (Lahagu & Rustam, 2022). Sejalan dengan hasil kerja masing-masing karyawan, maka sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka karena karyawan merasakan hasil yang diberikan kepada perusahaan dihargai dengan semestinya. Hal ini yang menunjang

karyawan menjadi lebih semangat dalam memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Namun, Motivasi ialah berasal dari karyawan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. (Sari et al., 2020)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara meningkatkan komitmen kerja. Menurut Oktavia (2022), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, di mana Menurut Muslih & Pratama (2022), Kepuasan kerja merupakan Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* telah diteliti oleh beberapa peneliti. Akan tetapi pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian. Penelitian Suabdash (2021), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Anwar

et al (2023), bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putra & Candana (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Farras (2022), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suabdah (2021), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Andayani dan Hirawati (2021), bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Paparang, Areros, dan Tatimu (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Elburdah (2018), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. TOTVM DIBA berdiri pada tahun 1995, beralamat Jl. Raya Ciwaringin KM. 23 Ciwaringin, Cirebon, merupakan industri manufaktur yang memproduksi berbagai jenis furniture. Produksinya menggunakan rotan, sebagai bahan bakunya. Semua furniture dibuat secara manual dengan menggunakan sumber daya manusia, sehingga perusahaan mengutamakan kualitas menengah atas hingga tinggi.

Ketertarikan mengadakan penelitian di PT. TOTVM DIBA karena perusahaan ini bergerak di bidang furniture berbahan baku rotan. Dimana bahan baku rotan merupakan bahan baku yang cukup susah didapatkan. Selain alasan tersebut, PT. TOTVM DIBA banyak memperkerjakan masyarakat sekitar sebagai karyawan sehingga mampu menggerakkan perekonomian masyarakat sekitar.

Kinerja PT. TOTVM DIBA pada periode 2020-2024 mengalami permasalahan, dimana jumlah produksi belum mencapai target. Berikut ini data produksi PT. TOTVM DIBA tahun 2020-2024:

Tabel 1.1
Data Produksi Furniture Rotan

Tahun	Jumlah Produksi (Peaces)	Kerusakan	Persentase Kerusakan
2019	8.280	320	3,86%
2020	7.450	287	3,85%
2021	5.340	264	4,94%
2022	8.950	345	3,85%
2023	12.730	420	3,29%

Sumber: PT. TOTVM DIBA, 2024

Data tersebut di atas merupakan data produksi furniture rotan. Diketahui bahwa produksi rotan pada setiap produksi terdapat kerusakan. Kerusakan ini disebabkan oleh faktor kelalaian karyawan dalam mengolah rotan. Persentase kerusakan di atas 3% setiap tahunnya. Kerusakan tertinggi pada tahun 2021 yaitu mencapai 4,94% dan kerusakan tertinggi ke dua pada tahun 2019 yaitu sebesar 3,86%.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerjaterhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu MSDM khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, kerjadan komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi literatur dan rujukan bagi penelitian yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dan sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada dilapangan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Memberikan informasi mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

3. Bagi organisasi

Dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak organisasi mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Dinantara & Oktaviani (2019), bahwa berpendapat kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran baik dalam bentuk manfaat maupun insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan (Suryadewi et al., 2020).

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk bentuk balasan dari perusahaan untuk karyawan yang berpedoman pada perjanjian yang sudah disepakati bersama. Sedangkan upah insentif bisa dikatakan sebagai bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berhasil menghasilkan suatu prestasi (Lestari & Pangesti, 2022).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Kompensasi

Sistem kompensasi yang layak harus menarik pekerja yang sangat berkualitas, memberi mereka kepuasan dalam pekerjaan, dan memotivasi mereka untuk berhasil. Sebagian besar organisasi membuat strategi kompensasi mereka bergantung pada lima faktor berikut : (A. A. Saputra, 2021)

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing untuk menarik perwakilan komparatif
2. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal negara bagian atau daerah
3. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar
4. Kapasitas organisasi untuk membayar
5. Produktivitas pekerja

2.1.1.3. Indikator Kompensasi

Menurut (Hidayat, 2021), indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji dan upah, gaji merupakan tarif pembayaran pada umumnya berlaku untuk minggu demi minggu, bulan ke bulan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya diidentikkan dengan kecepatan pembayaran per jam. Upah adalah premis pembayaran yang sering digunakan untuk para pekerja produksi dan juga pemeliharaan.
2. Insentif, dimana perusahaan memberikan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah.

3. Tunjangan, kebijakan dalam perusahaan yaitu biasanya perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan dan asuransi jiwa.
4. Fasilitas, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2.1.1.4. Tujuan Kompensasi

Untuk mencapai tujuan kompensasi dan memenuhi semua kepuasan berbagai pihak, program kompensasi harus diatur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, standar yang masuk akal dan wajar. Menurut Alfiansyah (2021), mengklarifikasi tujuan dari kompensasi, yaitu :

1. Memberikan kewajiban kerjasama
2. Membuat pemenuhan posisi
3. Diisi sebagai perolehan perwakilan yang layak
4. Memberikan inspirasi
5. Bersaing dengan kemantapan pekerja
6. Mengembangkan disiplin lebih lanjut
7. Mengurangi dampak serikat pekerja
8. Mengurangi dampak pemerintah

2.1.1.5. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah upah atau tarif pembayaran dan segala jenis hibah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sebagai dorongan dan

penghargaan juga disediakan untuk menginspirasi karyawan. Jadi kompensasi secara keseluruhan dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung ialah suatu bentuk penghargaan sebagai bayaran/kompensasi yang dibayarkan, ditentukan pada saat perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Kompensasi langsung merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah mengelola pekerjaannya sebagai upah/tingkat upah, yang dibayar sesuai kesepakatan bersama.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dikenang dalam perbincangan program bantuan kerja dalam buku ini adalah pengaturan berbagai keuntungan kepada karyawan selain upah atau kompensasi, yang dapat berupa uang tunai atau barang dagangan. Kompensasi tidak langsung ini memiliki banyak struktur dan jenis, namun secara komprehensif cenderung dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu program kesehatan dan keselamatan dan program bantuan kesejahteraan untuk karyawan.

3. Insentif dan Bonus

Kompensasi ini merupakan suatu bentuk kehormatan yang diberikan kepada pekerja untuk menginspirasi pelaksanaan yang representatif dan peningkatan produktivitas. Kompensasi ini tidak tetap bergantung pada dorongan dan kapasitas organisasi (Batjo, N., & Shaleh, 2018).

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan individu sesuai dengan hal yang spesifik yang mempengaruhi individu yaitu sikap dan nilai-nilai. Sikap dan nilai-nilai tersebut sebagai sesuatu yang *invisible* dimana memberi kekuatan dan dorongan tiap individu dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan bersama (Yuliannisa et al., 2018). Setiap manusia pasti memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi sebagai dorongan dapat membantu serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan tersebut (Sunarsi, 2018).

Menurut Kartikasari & Cherny (2017), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku dimana terjadi karena adanya dorongan tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi ada kaitannya dengan kekuatan, arah seorang perilaku dan juga faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Satriadi et al (2017), seorang karyawan menyakini upaya yang telah dilakukan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik jika dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi. Apabila harapannya menjadi kenyataan, karyawan cenderung akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai makan karyawan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Motivasi

Ada berbagai atribut yang bisa diperhatikan seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajiannya bertumpu pada usaha dan kemampuannya disandingkan dengan pamerannya melalui pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Sering kali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas tersebut secara ideal, memadai dan efektif (Rusni, 2020).

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Istifadah & Santoso (2019), sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, melakukan pekerjaan sebaik mungkin.
3. Peluang untuk Maju, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas Kinerja, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang seharusnya.
5. Pekerjaan yang menantang, mempunyai keinginan untuk belajar lebih giat agar dapat menguasai pekerjaan sesuai bidang.

2.1.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suryadewi et al (2020), tujuan dari motivasi kerja ialah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugasnya
9. Meningkatkan semangat kerja karyawan
10. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Monica & Putra (2017), mengartikan komitmen organisasional yaitu situasi keterkaitan antara karyawan terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pilihan karyawan apakah akan lanjut bekerja dalam perusahaan tersebut atau bahkan berhenti. Komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bertahan dalam perusahaannya, salah satu cara yaitu karyawan menunjukkan kemampuannya dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan (Firdaus & Lusiana, 2020).

Seorang karyawan yang memiliki maksud untuk memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi merupakan suatu komitmen organisasional dimana seseorang berpihak kepada organisasi (Giyanti, 2020). Komitmen organisasi dapat dinilai dari keterlibatan seorang karyawan serta loyalitasnya terhadap organisasi. Seorang yang berpartisipasi terhadap seluruh aktivitas organisasinya untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Lukmawati, 2020).

Dari pembahasan sebelumnya dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merujuk pada besarnya sikap seorang karyawan yang berkontribusi dalam perusahaannya bekerja dan *feedback* dari perusahaan akan menentukan apakah karyawan tersebut akan lebih berkontribusi untuk perusahaan atau berhenti dari perusahaan tersebut.

2.1.3.2. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

Lukmawati (2020), berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas organisasi. Berbagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi diantaranya:

1. *Justice and Support* (Keadilan dan Dukungan)

Organisasi yang memperhatikan dan memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan akan mendapatkan loyalitas yang lebih tinggi dari karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu kejujuran dan kehormatan.

2. *Shared Values* (Nilai Bersama)

Setiap individu memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam sebuah organisasi. Jika karyawan dapat menerima nilai yang diterapkan dalam perusahaan maka pekerjaan akan terasa lebih nyaman baik bagi karyawan maupun organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan)

Butuh suatu kepercayaan dalam membangun komitmen organisasi karyawan. Kepercayaan dapat diukur ketika adanya resiko yang dihadapi dalam sebuah organisasi.

4. *Organizational Comprehension* (Pemahaman Organisasional)

Memperlihatkan seberapa pahamnya seorang karyawan terhadap organisasinya. Baik dari segi target pemasaran produk atau jasa, tata ruangan organisasinya, tujuan dari organisasi, dan lain-lain.

5. *Employee involvement* (Pelibatan Pekerja)

Karyawan akan merasa terlibat dalam organisasi apabila mereka dapat mengeluarkan pendapat mereka dan pendapat mereka ditanggapi dari pihak organisasi. Dalam hal ini dapat pula meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh pihak organisasi.

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Berikut indikator komitmen organisasi dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian (Ananda, 2017), yaitu antara lain:

1. Rasa bangga

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional akan merasa bangga pada organisasi dan kewajibannya serta target dan ambisi untuk bertahan dalam organisasinya.

2. Ikatan yang kuat terhadap organisasi

Seorang karyawan harus mempunyai ikatan pada organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari seorang karyawan sepakat pada target dan nilai-nilai yang

diterapkan oleh organisasi serta paham terhadap mengapa organisasi tersebut dibangun.

3. Kebutuhan akan pekerjaan

Komitmen seorang karyawan dapat saja terjadi dikarenakan tidak adanya pilihan pekerjaan lain. Hal ini dapat mendorong seorang karyawan akan berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja dikarenakan kebutuhan.

4. Loyalitas

Semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin besar juga loyalitas karena berambisi dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perbandingan antara kinerja aktual karyawan dan kinerja karyawan yang diharapkan. Pengharapan prestasi kerja merupakan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai patokan, sehingga karyawan dapat membandingkan posisinya dengan standar yang ditetapkan untuk melihat kinerja tersebut. Selain itu, dapat juga dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut relatif terhadap karyawan lainnya (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja karyawan adalah dampak output pekerjaan karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggung tugas pekerjaan tiap individu (D. Suhardi, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Niha et al., 2021)

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan (Caissar et al., 2022).

Kinerja ialah perolehan hasil atau tidaknya target perusahaan yang sudah ditentukan. Data mengenai kinerja organisasi sangatlah penting dan dapat dipergunakan dalam pengevaluasian tahapan kinerja yang telah dikerjakan organisasi selama ini mencapai target perusahaan. (Shofwani & Hariyadi, 2019).

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Veritia & Alvita (2022), menjelaskan bahwa terpengaruhnya kinerja disebabkan karena :

1. Kualitas dan kemampuan pekerja, suatu hal yang memiliki hubungan dengan pelatihan atau pendidikan, motivasi kerja dan etika profesi, kondisi fisik serta sikap mental pekerja.
2. Sarana pendukung, yakni suatu yang berhubungan terhadap kenyamanan dalam yang diberikan perusahaan terhadap kenyamanan karyawan baik dalam lingkungan kerja atau pun kesejahteraan karyawan.
3. Supra sarana, yaitu hal yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan manajemen hubungan kerja.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penelitian kinerja ialah kegunaan dari manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dilakukan semaksimal mungkin. Menurut Rizaldi & Haryanto (2022), menyampaikan bagi perusahaan, evaluasi kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Penyesuaian kompensasi
5. Inventori kompetensi karyawan
6. Kesempatan kerja adil
7. Budaya Kerja

2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Farida & Fauzi (2020), Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan beban kerja dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau bentuk setara digital lainnya
2. Kualitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau kualitas pekerjaan dapat dinyatakan dalam pengukuran numerik atau bentuk padanan numerik lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Lakukan tugas secara efisien. Gunakan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya.

4. Kreativitas. Terlibat dalam menghasilkan ide atau terlibat dalam proses psikologis menghasilkan ide.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Menurut Kaltsum & Dkk (2021), mengatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Alfiansyah (2021), istilah Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Prayogi et al (2019), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Menurut Bachtiar et al (2022), mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurutnya, Kepuasan Kerja juga dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar

pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan Kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

2.1.5.2. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator Kepuasan Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Mariana et al., 2023) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam Kepuasan Kerja .

3. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada Kepuasan Kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari Kepuasan Kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi Kepuasan Kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber Kepuasan Kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada Kepuasan Kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah Kepuasan Kerja.

2.2. Pengaruh Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*). Menurut Kurniawan (2020), menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan perputaran karyawan.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut (Muslih & Zamara, 2022).

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.2.3. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut S. Saputra & Andani (2021), menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan seperti gaji, promosi, supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan terhadap hasil kerja, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri, dan Komunikasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

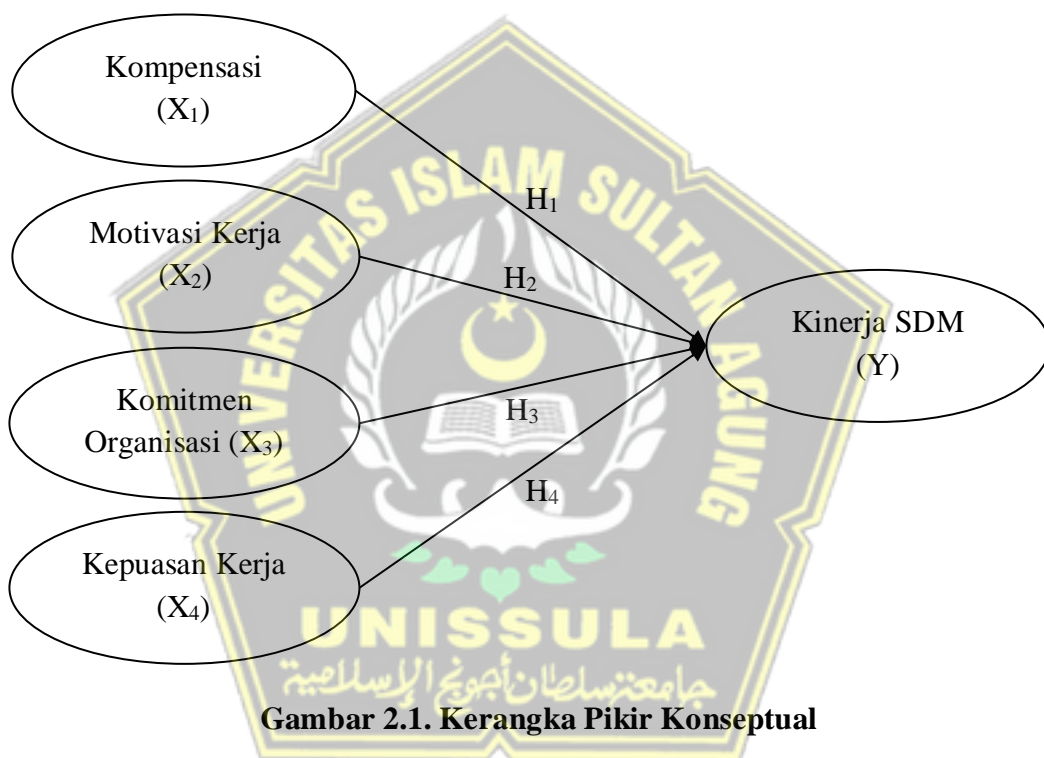
2.2.4. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardianti et al (2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja baik dalam bentuk

keuangan serta produk ataupun layanan sehingga karyawan merasa dihargai di tempat kerja. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk mendapatkan balasan dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk kelancaran operasional perusahaan.

H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja komitmen organisasi, kinerja SDM dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel *intervening* nya yaitu kepuasan kerja.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan oleh seorang yang akan melakukan penelitian dan kemudian akan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 60 Karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti 60 Karyawan

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Data Primer

Data primer bersumber dari responden yang digunakan menjadi objek penelitian dalam memperoleh informasi. Data ini didapatkan melalui survei dengan kuesioner yang diajukan tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian

3.3.2. Data Sekunder

Data tersebut bisa didapatkan dengan menggunakan studi literatur dari buku catatan, artikel ilmiah yang memiliki hubungan terhadap penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang berperan dalam melakukan pengumpulan data sesuai dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Indriyani, 2021).

3.5. Variabel dan Indikator

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi, Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja dengan definisi dan indikator masing- masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Definisi dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif	1. Gaji, 2. Insentif 3. Fasilitas, (Batjo, N., & Shaleh, 2018).
2	Motivasi Kerja (X2)	motivasi merupakan suatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku dimana terjadi karena adanya dorongan tertentu untuk mencapai tujuan kerja	1. Tanggung Jawab, 2. Peluang untuk Maju 3. Pekerjaan yang menantang, (Istifadah & Santoso, 2019)
3	Komitmen Organisasi (X3)	komitmen organisasi merujuk pada sikap rasa memiliki seorang karyawan	1. Rasa bangga 2. Ikatan yang kuat terhadap organisasi 3. Loyalitas (Ananda, 2017)
4	Kinerja SDM (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Disiplin waktu Hamali (2020)
5	Kepuasan Kerja (X4)	kepuasan kerja adalah perasaan positif dan mencintai pekerjaan yang tercermin dengan kinerja yang yang dilakukan selalu meningkat	1. Puas terhadap pekerjaan 2. Puas terhadap lingkungan 3. Puas terhadap gaji Robbins (2015)

Dalam penelitian ini menurut pendapat yang diberikan responden akan diukur dengan tingkatan skala *likert* 1- 5 sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju = 1
2. Tidak Setuju = 2

- 3. Kurang Setuju = 3
- 4. Setuju = 4
- 5. Sangat Setuju = 5

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas bermula dari kata *validity*, memiliki arti seberapa besar keakuratan alat ukur saat menjalankan fungsinya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner Ghazali (2016). Penelitian ini, dilakukan uji validitas melalui hasil perhitungan antara korelasi dari nilai yang diperoleh tiap butir pertanyaan dengan jumlah nilai yang didapatkan dari semua pertanyaan. Untuk melakukan uji validitas ini akan menggunakan program SPSS. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{table}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah analisis data, uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program For Science*).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur 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 (Priyanti, 2020). Guna mendapati reliabel atau tidaknya suatu variabel, maka dilakukanlah pengujian menggunakan SPSS dengan melihat perbandingan dari nilai *Cronbach's Alpha*, apabila :

- Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pertanyaan yang digunakan guna mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka pertanyaan yang digunakan guna mengukur variabel tersebut tidaklah *reliable*.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian yang dilakukan guna mengetahui persebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah data tersebut sudah terdistribusi dengan normal atau belum. Berdasarkan model regresi yang baik yaitu model regresi tersebut mempunyai pendistribusian data normal atau yang mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas diukur dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan pengambilan keputusan menurut *Uji Kolmogorov-Smirnov* yaitu dsitribusi data normal apabila nilai yang dihasilkan dari *Kolmogrov-Smirnov Test* > 0,05 yang berarti nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan guna melakukan uji korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak

berkorelasi antar variable independen atau terjadi multikolinearitas antar variabel independennya. Kriteria dalam pengujian ini yaitu :

- Memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10
- Memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan guna melakukan uji model regresi ada atau tidaknya perbedaan varian residual pada seluruh pengamatan di model regresi linear. Model regresi yang baik yaitu regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dideteksi menggunakan Uji Gleser, yang mana jika hasil uji diperoleh nilai signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.3. Analisis Berganda

Metode analisis guna melakukan uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda berguna dalam menguji model hubungan yang telah ditentukan peneliti apakah memiliki pengaruh secara langsung oleh variabel independen terhadap *variable* dependen melalui variabel intervening.

Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

X_4 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

β = Koefisien regresi

e = Nilai- nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

3.6.4. Uji Kelayakan Model

1. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat dalam memprediksi kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat bisa diukur melalui seberapa besar koefisien determinasi (R^2). Apabila semakin besar R^2 atau mendekati satu, maka semakin kuat (besar) pula sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap dependen. Begitu sebaliknya, apabila semakin kecil R^2 atau mendekati nol, maka semakin lemah (kecil) pula sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Secara umum dapat dinyatakan bahwa R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanti, 2020). dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika hasil uji F menunjukkan:

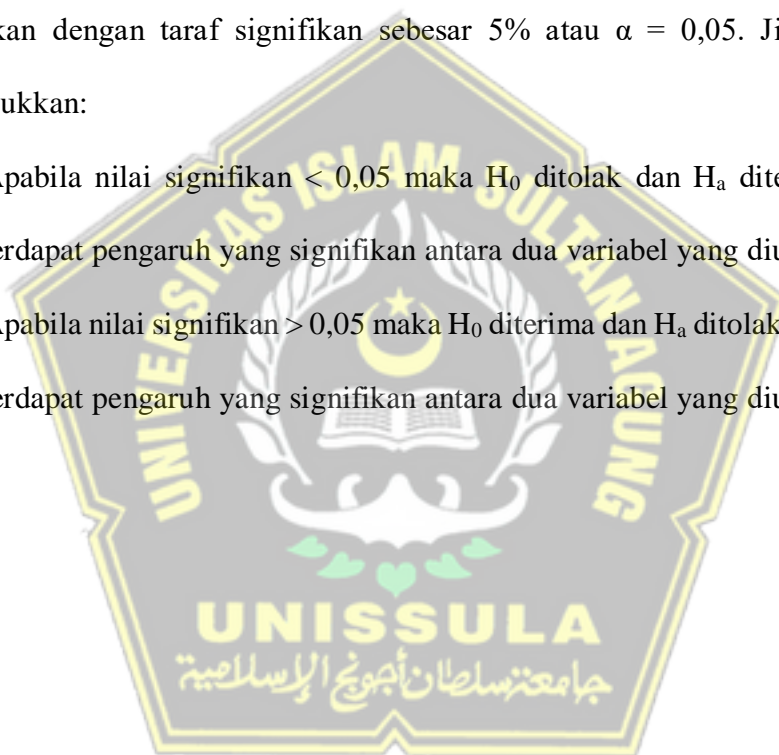
- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.

3.6.5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t berguna dalam mengetahui tingkat signifikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain konstan. Untuk melakukan uji t maka dapat melalui membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan taraf signifikan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika hasil uji t menunjukkan:

- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.
- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diuji.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 60 responden. Data yang telah terkumpul diperoleh dari hasil jawaban responden, hasil pengolahan data berupa informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pendataan dari penyebaran kuesioner, kami memperoleh beberapa informasi, diantaranya:

1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Profil jenis kelamin responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Berikut, tabel deskripsi jenis kelamin responden yang kami sajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	31	51,7%
2	Perempuan	29	48,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pengguna PT. TOTVM DIBA Cirebon mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 31 karyawan atau sebesar 51,7% dari keseluruhan sampel.

2. Deskripsi Usia Responden

Agar dapat menganalisa umur para responden, maka dapat ditentukan berdasarkan rentang usia seperti Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	42	70%
2	31-40 tahun	18	30%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data deskripsi dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 70%.

3. Deskripsi Pendidikan Responden

Pendidikan responden menunjukkan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh para responden. Pendidikan terakhir para responden, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	S1	2	3,3%
2	D3	3	5%
3	SMA Sederajat	44	73,3%
4	SMP	11	18,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan dari data pendidikan diatas, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan mayoritas adalah SMA Sederajat yaitu sebesar 73,3%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Instrumen

Uji instrument ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner cukup valid atau reliabel dalam mengukur data. Uji instrument meliputi:

1. Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel, indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X₁)			
X1.1	0,968	0,254	Valid
X1.2	0,978	0,254	Valid
X1.3	0,988	0,254	Valid
Motivasi kerja (X₂)			
X2.1	0,540	0,254	Valid
X2.2	0,831	0,254	Valid
X2.3	0,899	0,254	Valid
Komitmen organisasi (X₃)			
X3.1	0,935	0,254	Valid
X3.2	0,858	0,254	Valid
X3.3	0,771	0,254	Valid
Kepuasan kerja (X₄)			
X4.1	0,374	0,254	Valid
X4.2	0,615	0,254	Valid
X4.3	0,625	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,942	0,254	Valid
Y1.2	0,977	0,254	Valid
Y1.3	0,938	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana tabel diatas variabel kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel untuk semua variabel, hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid untuk mengukur data.

2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	R standart	Keterangan
Kompensasi	0,990	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,861	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,926	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,977	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden adalah konsisten, hal ini dapat ditunjukkan oleh cronbach,s alpha > 0,7.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan one sample-kolmogorov smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19661452
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.081
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari Tabel 4.6 hasil pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan hasil sebesar 0,200 yang berarti lebih besar 0,05 yang artinya nilai residual telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.383	2.612
X2	.146	6.844
X3	.185	5.399
Y1	.469	2.132

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel mempunyai nilai yang besarnya lebih dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga tidak ada multikolinearitas yang terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.07935
Cases < Test Value	29
Cases >= Test Value	31
Total Cases	60
Number of Runs	25
Z	-1.556
Asymp. Sig. (2-tailed)	.120

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien signifikansi (nilai probabilitas) lebih dari α yang ditetapkan yaitu 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.390	1.034		1.345	.184
X1	.256	.119	.268	2.153	.036
X2	-.093	.175	-.107	-.531	.597
X3	.463	.163	.510	2.843	.006
Y1	.244	.106	.260	2.304	.025

Sumber: Data primer diolah 2024

$$Y_2 = 0,268X_1 - 0,107X_2 + 0,510X_3 + 0,260Y_1$$

1. Besarnya $\beta_1 = 0,268$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,036 artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja
2. Besarnya $\beta_2 = 0,107$ (bertanda negatif) dengan signifikansi 0,597 artinya motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Besarnya $\beta_3 = 0,597$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,006 artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.
4. Besarnya $\beta_4 = 0,260$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,025 artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.4. Uji Kelayakan Model

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.649	1.23936

Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,649 hal ini berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 64,9% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) sedangkan sebesar 35,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen.

2. Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1. Regression	173.519	4	43.380	28.242	.000 ^b
Residual	84.481	55	1.536		
Total	258.000	59			

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar $28,242 > 2,53$ ($n-k-1 = 60-4-1 = 55$), $\alpha = 0,05$) dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ (signifikan), dengan demikian model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.2.5. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Uji t

Variabel	t	Sig
Kompensasi	2.153	.036
Motivasi kerja	-.531	.597
Komitmen organisasi	2.843	.006
Kepuasan Kerja	2.304	.025

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan:

1. Pengujian hipotesis 1 (H_1): Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0: \beta_1 = 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_1: \beta_1 > 0$: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,153 > 1,673 ($df = n - k - 1 = 60 - 34 - 1 = 55$), dengan nilai sig. sebesar $0,036 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka H_1 terima dan H_0 ditolak sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

2. Pengujian hipotesis 2 (H_2): Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0: \beta_2 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_2: \beta_2 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-0,531 < 1,673$ ($df = n - k - 1 = 60 - 34 - 1 = 55$), dengan nilai sig. sebesar $0,597 > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian maka H_2 tolak dan H_0 diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak terbukti.

3. Pengujian hipotesis 3 (H_3): Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0: \beta_3=0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

$H_3: \beta_3>0$: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,843 > 1,673$ ($df=n-k-1=60-34-1=55$), dengan nilai sig. sebesar $0,006 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

4. Pengujian hipotesis 3 (H_3): Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0: \beta_4=0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_4: \beta_4>0$: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,304 > 1,673$ ($df=n-k-1=60-34-1=55$), dengan nilai sig. sebesar $0,025 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka H_4 diterima dan H_0 ditolak sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*). Menurut Kurniawan (2020), menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan,

pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan perputaran karyawan.

4.3.2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. (Muslih & Zamara, 2022).

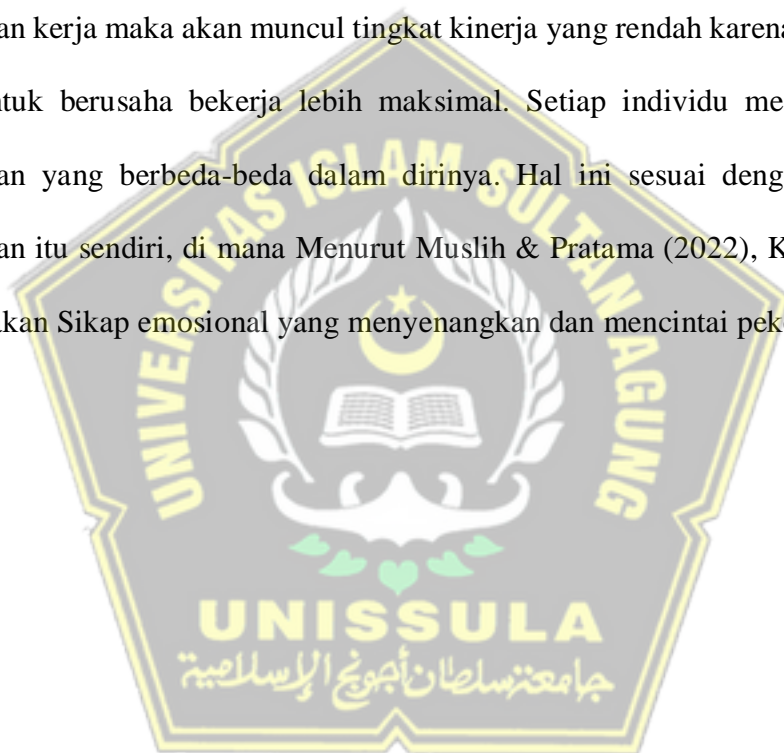
4.3.3. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut S. Saputra & Andani (2021), menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan seperti gaji, promosi, supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan terhadap hasil kerja, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri, dan Komunikasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan

hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

4.3.4. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, di mana Menurut Muslih & Pratama (2022), Kepuasan kerja merupakan Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya $\beta_1 = 0,268$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,036 artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Besarnya $\beta_2 = 0,107$ (bertanda negatif) dengan signifikansi 0,597 artinya motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya $\beta_3 = 0,597$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,006 artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya $\beta_4 = 0,260$ (bertanda positif) dengan signifikansi 0,025 artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka direkomendasikan kepada untuk:

1. Pada variabel kompensasi, diharapkan pemberian kompensasi pada indikator banus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya.
2. Pada variabel kepuasan kerja, penting ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu: karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri dan senang dengan rekan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa senang dengan promosi jabatan yang selama ini diterapkan di Perusahaan, karyawan merasa puas dengan pimpinan di perusahaan.
3. Pada variabel motivasi kerja, untuk selalu memberikan dorongan motivasi secara terus menerus, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.
4. Pada variabel kinerja karyawan, dari segi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka perusahaan harus dapat menciptakan Lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara rekan kerja, maupun dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Ananda, W. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organization citizenship behavior dan turnover intention pada karyawan pt. Bank bni life insurance cabang kota pekanbaru.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Anwar, A. Q. R., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 9–15. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4465>
- Ardianti, F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Bachtiar, R. A., Handayani, C. M. S., & Noerchoidah. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cv. Perdamaian tunggal jaya gresik *Rifky*. 3, 1–23.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Farras, A. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Duma*. 1(4), 286–301.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Universitas Diponegoro.
- Giyanti, D. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2452.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>

- Indriyani, E. (2021). Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Daring Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SMA Kelas X Se-Kecamatan Mranggen Mata Pelajaran PJOK. *Journal of Physical Activity and Sports*, 2(April), 1–11.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259–263. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Kaltsum, N. R. D., & Dkk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 781–791.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.306>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Lahagu, F., & Rustam, T. A. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5).
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada cv. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(2), 187–202. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.50>
- Lukmawati, E. Y. (2020). Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kap Di Surabaya). *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 4(1), 57–67. <https://doi.org/10.25139/jaap.v4i1.2534>

- Mariana, Sulaimiah, & Suryani, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel King'S Garden Kota Bima. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia*, 2(3), 24–32.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3).
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/8%0Ahttp://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/download/8/22>
- Muslih, & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Niha, S. S., Manafe, H. A., & Manafe, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Lembaga Penyiar Publik Tvri Stasiun Ntt. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 159–173.
<https://doi.org/10.26593/jab.v17i2.5273.159-173>
- Oktavia, A. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Tugu Media Komunikasindo). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.

- Priyanti, G. (2020). *Pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk, dan harga terhadap kepuasan pelanggan aplikasi e-commerce fashion muslim Hijup*. 183–196.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN. 1(September)*, 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Reina Poetri Narulita, A., & Charina. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4, 268–276.
- Rizaldi, D., & Haryanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Rusni. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Cipta karya aceh di kabupaten bireuen. 9(17), 42–54.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Satriadi, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Riau, K. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada bank bri tanjungpinang*. 2(1), 34–46.

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suabdah, M. (2021). *pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pt odifa jelajah dunia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. cv.Afabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., Tinggi, S., Administrasi, I., Banua, B., Yani, A., Tinggi, S., Administrasi, I., & Banua, B. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di pt inter pan pasifik futures. 2(1), 93–106.