

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus di Assalaam Hypermarket Kartasura)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Seminar Proposal Skripsi



Oleh:

INDAH NOVIYANTI
195211238

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di Hypermarket Assalaam Kartasura)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Seminar Proposal Skripsi

Oleh:

INDAH NOVIYANTI

195211238

Sukoharjo, 24 Maret 2023
Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Moh. Rifqi Khairul Umam, SE, MM.
NIP: 19890102 201403 1002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

NAMA : INDAH NOVIYANTI

NIM : 195211238

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS SAID
SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus di Assalaam Hypermarket Kartasura)".

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 31 Maret 2023

Indah Noviyanti


SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

NAMA : INDAH NOVIYANTI

NIM : 195211238

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS SAID
SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus di Assalaam Hypermarket Kartasura)".

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 29 Maret 2023


Indah Noviyanti

Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Indah Noviyanti

Kepada yang terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said
Surakarta Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan sepenuhnya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Indah Noviyanti NIM : 19.52.11.238 yang berjudul :

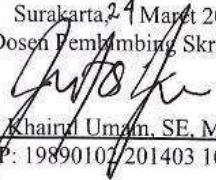
“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura).

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami memohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalammualaikum Wr.Wb

Surakarta, 24 Maret 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rifqi Khairul Umam, SE, MM.
NIP: 19890107201403 1002

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi karyawan di Assalaam HypermarketKartasura)

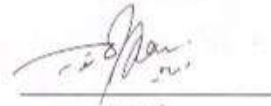
Oleh :

INDAH NOVIYANTI
NIM. 19.52.11.238

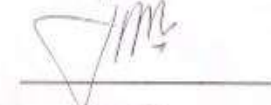
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Kamis tanggal 04 Mei 2023 M / 14 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

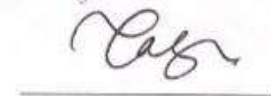
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy.
NIK. 19820719 201701 1 157



Penguji II
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D
NIP. 1978118200501 2 003



Penguji III
Dr. Ika Yoga, S.E., M.M
NIP. 1979046201403 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Menjadi bermanfaat bagi orang lain”

“Perlakukan orangtua bagai raja, insyaAllah rezekimu
seperti raja”“Usaha tidak akan mengkhianati hasil”

“Kamu diciptakan untuk menjadi nyata, bukan
menjadi sempurna”“Love your self, speak your self”

“Perbaiki Sholatmu maka Allah SWT akan memperbaiki hidupmu”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka
apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja
keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah
engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah, 5-8)

Jangan menunda-nunda suatu pekerjaan yang kamu bisa lakukan
hari ini, karena menunda menambah beban yang lebih besar untuk
hari esok. Tetap semangat jangan menyerah, percaya dan yakin
bahwa Allah selalu bersama kita.

(Indah Noviyanti)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini dengan cinta dan do'a :

1. Untuk kedua orang tua yang selalu mendoakan, menasehati dan menyayangiku yaitu Bapak Sriyanto dan Ibu Rustini.
2. Adikku Fitri Damayanti dan Keluarga besar Salamun yang telah mendoakan dan selalu memberi semangat.
3. Bapak Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. terimakasih atas kesabarannya membimbing dan mencurahkan segala do'a terbaik untukku.
4. Kelas MBS F angkatan 2019 yang sekarang telah menjadi saudara yang banyak memberikan saran, dukungan, motivasi dan banyak memberikan kenangan yang tak terlupakan selama perkuliahan.
5. Sahabat-sahabat dekatku yang tidak bisa kusebut satu persatu yang selalu memberikan semangat dan menguatkan dalam pengerjaan skripsi, doa dan semangatnya.
6. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah menjadi tempatku menimba ilmu dengan berbagai pengalaman dan kenangan didalamnya.

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” di Assalaam Hypermarket Kartasura. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu didalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd. selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Zakky Fahma Aulia, S.E., M.M. Ph. D. selaku Ketua Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian

dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden MasSaid Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu, dan Adikku, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tidak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman manajemen bisnis syariah angkatan 2019, keluarga KKN 230 dan sahabat- sahabatku tersayang Eka Novia Agustina, Risdian Saputri dan Aprilia Fitri Widyawati terimakasih atas canda tawa, kenangan, motivasi serta semangat yang diberikan. Terhadap semuanya kiranya penulis dapat membalas, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamualaikum wr.wb

Surakarta, 3 Maret 2023

Indah Noviyanti

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (case study of employees at Assalaam Hypermarket). The research method used is a quantitative method with saturated sampling techniques. The data analysis technique used is a Likert scale. In this study, the data sources used were primary and secondary data using the help of statistical data analysis tools and statistics from the IBM SPSS program 20.0 The method of collecting data in this study were interviews, questionnaires and samples used in this study as many as 117 respondents. The results of this study indicate that compensation does not have a positive effect on job satisfaction and employee performance. Then work motivation has a major influence on job satisfaction and employee performance. This shows that compensation has not yet had an influence on employee satisfaction and performance at Assalaam Hypermarket, while work motivation has a very large influence on employee satisfaction and performance at Assalaam Hypermarket.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan di Assalaam Hypermarket). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sample jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah skala likert. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan bantuan alat analisis data statistik dan statistika program IBM SPSS 20.0 metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 117 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompensasi belum memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket, sedangkan motivasi kerja sangat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket.

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

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI | iii |
| SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN..... | iv |
| NOTA DINAS..... | v |
| PENGESAHAN | vi |
| MOTTO..... | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| ABSTRAK | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 16 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | 16 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 17 |
| 1.5 Batasan Masalah | 18 |
| 1.6 Jadwal Penelitian | 18 |
| 1.7 Sistematika Penulisan | 19 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 21 |
| 2.1 Landasan Teori | 21 |
| 2.1.1 Kompensasi | 21 |
| 2.1.2 Motivasi Kerja..... | 25 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan..... | 31 |
| 2.1.4 Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.1.5 Two Factors Theory | 38 |

| | | |
|---|--|----|
| 2.2 | Penelitian Yang Relevan | 47 |
| 2.3 | Kerangka Penelitian..... | 50 |
| DAFTAR ISI | | |
| 2.4 | Pengembangan Hipotesa..... | 51 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 61 | | |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 61 |
| 3.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 62 |
| 3.3 | Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel | 62 |
| 3.3.1 | Populasi | 62 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 63 |
| 3.3.3 | Teknik Pengambilan..... | 63 |
| 3.4 | Jenis Data dan Sumber Data | 64 |
| 3.4.1 | Jenis Data | 64 |
| 3.4.2 | Sumber Data | 64 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 65 |
| 3.6 | Variabel Penelitian | 66 |
| 3.7 | Definisi Operasional Data..... | 68 |
| 3.8 | Instrumen Penelitian | 69 |
| 3.9 | Teknik Analisis Data | 71 |
| 3.10 | Uji Instrumen | 71 |
| 3.11 | Uji Asumsi Klasik | 72 |
| 3.12 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 73 |
| 3.13 | Uji Ketetapan Model | 74 |
| 3.14 | Uji t..... | 75 |
| 3.15 | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 76 |
| 3.16 | Uji Sobel | 78 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | |
| 81 | | |
| 4.1 | Gambaran Umum Penelitian | 81 |
| 4.2 | Demografi Responden | 81 |
| 4.2.1 | Berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| 4.2.2 | Berdasarkan Usia..... | 82 |
| 4.2.3 | Berdasarkan Jabatan..... | 83 |
| 4.3 | Uji Instrumen Penelitian | 83 |
| 4.3.1 | Uji Validitas | 83 |

| | | |
|---------------------|--|-----|
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas..... | 86 |
| 4.4 | Uji Asumsi Klasik | 87 |
| DAFTAR ISI | | |
| 4.4.1 | Uji Normalitas | 88 |
| 4.4.2 | Uji Multikolinearitas | 91 |
| 4.4.3 | Uji Heterokedastisitas..... | 93 |
| 4.5 | Uji Ketetapan Model..... | 95 |
| 4.5.1 | Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 95 |
| 4.5.2 | Uji Simultan (F)..... | 96 |
| 4.6 | Uji Regresi Linier Berganda..... | 98 |
| 4.7 | Uji Signifikansi (T)..... | 104 |
| 4.8 | Uji Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 107 |
| 4.9 | Uji Sobel | 113 |
| 4.10 | Analisis dan Pembahasan | 115 |
| 4.10.1 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja | 115 |
| 4.10.2 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 116 |
| 4.10.3 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 117 |
| 4.10.4 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 118 |
| 4.10.5 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 119 |
| 4.10.6 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja | 119 |
| 4.10.7 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening..... | 120 |
| BAB V | PENUTUP | 122 |
| 4.11 | Kesimpulan | 122 |
| 4.12 | Keterbatasan Penelitian | 123 |
| 4.13 | Saran-Saran..... | 123 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 125 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1.1 Research Gap (X1 – Y)..... | 6 |
| Tabel 1.2 Research Gap (X2 – Y)..... | 7 |
| Tabel 1.3 Research Gap (X1 – Z – Y) | 8 |
| Tabel 1.4 Research Gap (X2 – Z – Y) | 9 |
| Tabel 1.5 Jadwal Penelitian..... | 18 |
| Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan..... | 47 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Data..... | 68 |
| Tabel 3.2 Bobot Skala Likert | 70 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 82 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia..... | 82 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jabatan | 83 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi | 84 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 85 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja | 85 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 86 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas | 87 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 | 89 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 | 90 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 | 92 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 | 92 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1..... | 93 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2..... | 94 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1 | 95 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2 | 96 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji F Persamaan 1..... | 97 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F Persamaan 2..... | 98 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1 | 99 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2 | 101 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji T Persamaan 1 | 104 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji T Persamaan 2 | 106 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Jalur Persamaan 1 | 108 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Jalur Persamaan 2 | 110 |
| Tabel 4.25 Ringkasan Hasil Uji Jalur | 112 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 51 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 | 88 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 | 90 |
| Gambar 4.3 Struktur Analisis Jalur | 108 |
| Gambar 4.4 Diagram Jalur Struktur 1 | 110 |
| Gambar 4.5 Diagram Jalur Struktur 2 | 112 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN | 130 |
| LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN | 131 |
| LAMPIRAN 3 PERNYATAAN/PERTANYAAN KUESIONER | 133 |
| LAMPIRAN 4 DATA TABULASI KUESIONER PENELITIAN | 136 |
| LAMPIRAN 5 HASIL UJI DESKRIPTIF..... | 148 |
| LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS | 149 |
| LAMPIRAN 7 UJI RELIABILITAS | 153 |
| LAMPIRAN 8 UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN I | 153 |
| LAMPIRAN 9 UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN II | 155 |
| LAMPIRAN 10 HASIL UJI KETETAPAN MODEL PERSAMAAN I..... | 156 |
| LAMPIRAN 11 HASIL KETETAPAN MODEL PERSAMAAN II..... | 157 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 telah mengakibatkan banyak perubahan diberbagai sektor. Sektor yang paling terkena dampaknya yaitu sektor perekonomian. Perubahan yang ada membuat sebuah perusahaan harus mampu bertahan demi keberlangsungan bisnisnya. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi karena setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan serta mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Maka dari itu, sebuah perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusianya agar mau bergerak maju dan mengembangkan kemampuan secara proaktif didalam perusahaannya.

Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal (Adha et al., 2019). Sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mau bekerja lebih baik, lebih cepat, serta yang mempunyai kinerja yang tinggi. Perusahaan akan mengalami perkembangan yang sangat pesat apabila didalamnya memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, sebaliknya apabila sumber daya manusia yangbekerja didalamnya memiliki kualitas rendah maka perkembangan perusahaan akan ikut terhambat juga.

Walaupun sumber daya manusia masih menjadi penentu dalam kualitas kinerja, tetapi kinerja menjadi permasalahan yang sangat penting bagi perusahaan pada masa ini yang perlu diketahui penyebabnya.

Sebagai seorang karyawan, mereka tidak hanya memikirkan mengenai terwujudnya tujuan perusahaan tetapi juga bagaimana mereka dapat mewujudkan tujuan mereka pribadi. Apabila tidak terwujudnya tujuan pribadi, maka karyawan akan cenderung kehilangan semangat untuk bekerja dengan lebih baik. Pemenuhan kebutuhan karyawan perlu diperhatikan agar terciptanya integrasi antara pewujudan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan. Agar terciptanya pemenuhan kebutuhan yang layak, maka perusahaan perlu mengetahui kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Kebutuhan karyawan beraneka ragam dimana terdapat kebutuhan fisik dan non-fisik (Jufrizen, 2017). Kebutuhan akan terpenuhi apabila karyawan mendapatkan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat.

Perubahan kondisi akibat pandemi menyebabkan perubahan pada lingkungan bisnis yang sangat cepat pula. Hal ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan agar mampu bersaing sehingga bisa meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dimasa mendatang. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja (Dwianto et al., 2019). Berdasar pada pernyataan tersebut menunjukkan salah satu aspek yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu

kompensasi.

Menurut berita yang dipublikasikan oleh *Kompas.com* pada bulan Agustus 2022 lalu, banyak karyawan yang mengalami *burnout* dan kinerja yang menurun akibat imbas dari pandemic *Covid-19* (Angelina et al., 2022). Perusahaan yang terimbas dampak *Covid-19* mengambil berbagai keputusan untuk meminimalkan kerugian sehingga karyawan terkena imbasnya seperti adanya PHK, pemotongan gaji, beban kerja bertambah dan lainnya (Angelina et al., 2022). Ditambah kebijakan pemerintah berdampak negatif bagi karyawan yang membuat semakin jenuh dan merasa tertekan akibat situasi yang mendadak dan belum beradaptasi.

Pada masa pandemic banyak pekerjaan yang seharusnya dilakukan di perusahaan harus berpindah ke rumah. Menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa perusahaan membatasi jumlah karyawan yang diizinkan bekerja di kantor hingga 75, 50, atau 25 persen dari kapasitas yang tergantung pada esensi sektor industri dimana pembatasan ini telah mengurangi kompensasi atau gaji karyawan mereka (Sutanto dan Valentine, 2022). Berdasarkan pernyataan tersebut, pengurangan kompensasi atau gaji karyawan banyak dilakukan oleh perusahaan demi keberlangsungan bisnisnya ditengah krisis pandemic. Pengurangan kompensasi ini dinilai negatif oleh banyak karyawan seperti terjadinya penurunan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Sutanto dan Valentine, 2022). Ini menunjukkan pemenuhan kompensasi menjadikan aspek yang cukup penting dalam peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi bukan satu-

satunya hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan tetapi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sampai sekarang kompensasi masih diakui sebagai salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan (Candradewi dan Dewi, 2019).

Dalam peningkatan kinerja karyawan, tidak hanya faktor kompensasi yang menjadi acuan tetapi motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya (Candradewi dan Dewi, 2019). Pemberian motivasi karyawan bisa dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan serta adanya pelatihan kerja. Selain itu, pemberian motivasi pada karyawan bisa berpengaruh pada operasional perusahaan agar berjalan dengan baik. Peningkatan motivasi kerja dapat memberikan hasil yang maksimal pada kinerja karyawan dimana bisa menimbulkan manfaat bagi perusahaan. Manfaat tersebut antara lain, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diminimalkan, dan perpindahan karyawan dapat diminimalkan (Candradewi dan Dewi, 2019).

Faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja tetapi juga kepuasan kerja itu sendiri. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang mereka dapatkan (Pancasila et al., 2020). Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya membutuhkan motivasi yang tinggi bagi karyawannya untuk meningkatkan

kinerja karyawan tetapi juga perlu adanya kepuasan kerja didalamnya. Kinerja karyawan yang baik tumbuh dari adanya dorongan atau motivasi untuk bekerja, dimana untuk memotivasi karyawan agar memiliki kinerja baik perlu adanya kepuasan kerja. Beberapa praktik (dan beberapa organisasi) telah menjadikan kepuasan kerja sebagai prioritas utama dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik (Dugguh et al., 2014). Kepuasan kerja disini menjadi prioritas karyawan agar bisa mencapai motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya pun menjadi maksimal.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dari perusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Fikri dkk (2018) dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan semakin baik. Tetapi, terdapat perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kompensasi akan semakin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila melalui variabel antara. Inilah yang masih membawa rasa ketidaksinambungan sehingga perlu dikaji ulang pada penelitian ini.

Tabel 1.1 Research Gap (X1 – Y)**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Variable Penelitian | Hasil |
|-----------|---|---|--|---|
| 1. | Khusnul fikri, apriansyah R, dan putra M A (2018) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV Pelita Mandiri V Pematang Reba | Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja | Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan |
| 2. | Mundakir Dan Zaenuri (2018) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan | Kompensasi Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Sama halnya kompensasi, motivasi kerja juga dapat menjadi pengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang diberikan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha dkk (2019) menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Research Gap (X2 – Y)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Variable penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|--|--|---|
| 1 | Lidia Lusri dan Hotlan (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya | Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja | Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan |
| 2 | Risky Nur Adha dkk (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember | Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Karena terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya maka, perlu adanya variabel yang memediasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti salah satu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) dimana hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan efek pada kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Research Gap (X1 – Z – Y)**Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Variable penelitian | Hasil |
|-----------|--|---|---|---|
| 1 | Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) | Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi | Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja | Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 2 | Rani Veriyani dan Arif Prasetyo (2018) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi | Kompensasi, kepuasan kerja | Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 3 | Mundakir dan Zainuri (2018) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan | Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Diantara hal tersebut kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja dari motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Terdapat perbedaan

hasil penelitian kembali yang dilakukan oleh Akbar Hidayat (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa variabel pemediasi yaitu kepuasan kerja tidak mampumemediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Research Gap (X2 – Z – Y)

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Variable penelitian | Hasil |
|-----------|--|--|--|--|
| 1 | Syaiful Bhari dan Yuni Chairatun Nisa (2017) | Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan | pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja | Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | Febry Erfin Ardiyanti dkk (2018) | Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja | Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, kompensasi, kepuasan kerja | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 3 | Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya | Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja | Kepuasan berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Changgriawan, 2017). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) seperti yang kita tahu kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan, terlebih lagi apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan kerja yang baik pula. Timpe (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Riyadi, 2011). Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja sebagai tingkat prestasi, maka perlu adanya penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan.

Terdapat hubungan erat antara kinerja karyawan dengan hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan/organisasi. Hasil pekerjaan dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi perusahaan adalah kunci dalam karyawan perkembangan (Kuswati, 2020). Evaluasi kerja ini bisa dibilang merupakan salinan dari penilaian kinerja. Kinerja karyawan yang belum maksimal, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di mana salah satunya yaitu adalah kompensasi.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian (Arifudin, 2019). Balas jasa yang diberikan perusahaan biasanya telah diketahui sebelumnya, sehingga seorang karyawan pastilah mengetahui besaran balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Jufrizen, 2015). Kompensasi biasanya diberikan kepada orang-orang yang memiliki sebuah hubungan kepegawaian dengan suatu organisasi.

Sedangkan pendapat lainnya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani dan Prasetyo, 2018). Perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sepadan untuk karyawannya sebagai bentuk balas jasa. Karena itu akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia dalam bekerja yang mana secara langsung akan berkaitan dengan aktivitas karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi serta persaingan bisnis yang ada.

Bagian dari kompensasi perusahaan kepada karyawannya adalah gaji. Menurut Panggabean (2004) *salaries as financial rewards that are paid to employees on a regular basis such as annual, quarterly, monthly, or weekly* (Candradewi dan Dewi, 2019). Dimana pemberian gaji yang sepadan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tidak hanya gaji yang dibutuhkan oleh karyawan, tetapi juga insentif dan jaminan kerja.

Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai karyawan. Insentif adalah penghargaan dalam berupa uang yang diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan

baik dan melebihi standar yang ditentukan (Candradewi dan Dewi, 2019). Pemberian insentif dapat membuat karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin dan melampaui target. Sedangkan jaminan kerja membuat karyawan merasa aman untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga mengurangi angka ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang menyebabkan *turn over* karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan juga dibutuhkan sebuah motivasi untuk bekerja. Motivasi adalah proses kebutuhan untuk memuaskan, yang berarti bahwa ketika faktor-faktor tertentu memenuhi kebutuhan seseorang, orang akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal (Pancasila et al., 2020). Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut maka motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Dimana proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*) (Ardianti et al., 2018). Kebutuhan tersebut biasanya muncul akibat adanya kesenjangan antara kebutuhan fisiologis dan psikologis. Dalam pemenuhan kebutuhannya tersebut seorang karyawan biasanya akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik guna terpenuhinya kebutuhan tersebut. Menurut Bangun (2012) motivasi kerja berarti kondisi

yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Changgriawan, 2017). Dorongan atau energi tersebut akan menggerakkan karyawan untuk berusaha mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Dal Forno & Merlone (2010) teori motivasi kerja biasanya diasosiasikan dengan justifikasi, bukan kemampuan; yaitu, beberapa orang jika dibandingkan dengan yang lain dapat menyelesaikan pekerjaan baik (Riyanto et al., 2021). Dalam penerapannya seorang karyawan akan terdorong untuk bekerja apabila ada suatu perbandingan dalam hal hasil kerjanya guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karena mereka akan jauh lebih diakui dan mendapatkan balas jasa yang lebih tinggi. Ini menyangkut pada teori keadilan oleh Walster, Berscheid dan Walster (1973) yang mana merupakan sebuah ekuitas dalam pertukaran hubungan sosial antara karyawan dengan atasan serta adanya keseimbangan antara kontribusi dalam bekerja dengan balas jasanya.

Newstrom (2014) menyatakan bahwa jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan kerja secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat; dalam kasus lain, kepuasan karyawan adalah umpan balik yang mempengaruhi citra diri dan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Pancasila et al., 2020). Motivasi kerja akan muncul apabila terdapat kepuasan dalam bekerja didalamnya. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan telah mencapai apa yang diinginkan sebelumnya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Bahri dan Nisa, 2017). Apabila karyawan merasa tidak senang dalam bekerja di suatu perusahaan tersebut maka mereka belum mencapai kepuasan dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Karena kepuasan kerja merupakan sifat positif dari hasil pekerjaan mereka. Hasibuan (2007 : 202) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Bahri dan Nisa, 2017).

Seorang manajer perusahaan harus mampu menjaga kepuasan para karyawannya agar terdapat produktivitas yang baik sehingga yang dihasilkan dari bekerja itu bersifat positif. Umar (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Penjagaan oleh manajer tersebut diperoleh melalui keluhan karyawan yang membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan ulasan diatas serta adanya kesenjangan hasil pada penelitian- penelitian sebelumnya, maka dari itu hal tersebut membuat peluang untuk penelitian yang akan saya lakukan pada perusahaan tujuan saya di masa pandemic ini. Penelitian ini penting karena menarasikan kinerja

karyawan di era yang cukup sulit ini yaitu pandemic Covid-19 agar sebuah perusahaan bisa mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapinya terutama pada bidang sumber daya manusianya. Pertama penelitian ini mengeksplorasikan masalah kompensasi agar bisa menunjang kinerja seorang karyawan dimasa ini. Kedua, penelitian ini melanjutkan eksplorasi motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan saat ini untuk mendorong bekerja, serta bagaimana peran kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lokasi penelitian yang saya rencanakan adalah Assalaam Hypermarket yang dinaungi oleh PT. Tiga Serangkai. Assalaam Hypermarket merupakan tempat perbelanjaan yang terletak di Kartasura,, Sukoharjo. Tempat perbelanjaan tersebut berbeda dengan tempat perbelanjaan lainnya karena disitu menyungung konsep islami. Konsep tersebut dapat dilihat dari bangunan, para karyawannya hingga bagaimana mereka beroperasi sesuai dengan peraturan islam. Walaupun demikian, Assalaam Hypermarket tetap eksis hingga sekarang dan tidak hanya digemari oleh masyarakat muslim tetapi juga non-muslim karena dari segi harga yang lebih terjangkau hingga cara pelayanan karyawan terhadap pelanggan yang santun. Ini menurut saya cocok untuk dilakukannya penelitian saya dengan berbagai pertimbangan dan survei lokasi yang ada.

Penelitian ini akan mengambil objek penelitian yaitu karyawan Assalaam Hypermarket guna meninjau bagaimana keadaan kinerja karyawan

disana melalui beberapa elemen/indikator seperti kompensasi dan motivasi kerja serta bagaimana kepuasan kerja memediasinya. Kemudian mengembangkan hipotesis yang akan diuji mengenai hubungan antar elemen. Selanjutnya, proposal ini akan membahas metodologi dan mengeksplorasi hasilnya sehingga membahas temuan serta menyajikan implikasi secara teoritis dan praktis guna bisa menjadi peluang dimasa depan bagi manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapamasalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya :

- a. Perubahan kondisi di sektor perekonomian akibat pandemi Covid-19 mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.
- b. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan untuk bersaing
- c. Diperlukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan akibat pandemi Covid-19
- d. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya berupa research gap sebagai tujuan penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, permasalahan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan sehingga perlu dikaji

lebih lanjut. Terlebih pada masa sekarang yang notabene setelah adanya pandemic sehingga menyebabkan kinerja karyawan naik turun. Kinerja karyawan sendiri bisa dikaji melalui bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta adanya motivasi karyawan untuk bekerja maksimal. Baik buruknya kinerja karyawan juga bisa dimediasi melalui kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi dan motivasi yang telah diberikan. Berikut adalah rumusan masalahnya :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, penulis berencana untuk melakukan penelitian pada masalah kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Jadwal Penelitian

Tabel 1.5 Jadwal Penelitian

| No | Bulan Kegiatan | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
|----|------------------------|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penyusunan Proposal | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Konsultasi | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 3 | Revisi Proposal | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengumpul an Data | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| 5 | Analisis data | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|---|---|--|--|--|
| | Penulisan Akhir Naskah Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 7 | Pendaftaran Munaqasah | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 8 | Munaqasah | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 9 | Revisi Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

1.7 Sistematika Penulisan

Adanya sistematiak penulisan adalah untuk mempermudah pembahasandalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Merupakan bab pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI: Memuat teori-teori sebagai landasan/telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangkateori, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN: Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian dan definisi operasional dan alat analisis.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN: Memuat analisis data yang

membahas tentang diskripsi obyek penelitian dan analisis data.

BAB V KESIMPULAN: Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yangdidapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi bank dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Gambaran Umum Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dikerjakannya. Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani & Prasetio, 2018). Perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sepadan untuk karyawannya sebagai bentuk balas jasa. Karena itu akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia dalam bekerja yang mana secara langsung akan berkaitan dengan aktivitas karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi serta persaingan bisnis yang ada.

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Fikri et al., 2018). Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Bentuk dan besaran kompensasi menggambarkan sebagai status pengakuan perusahaan terhadap karyawannya dimana untuk

dinikmati karyawan tersebut.

Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Nugraha dan Tjahjawati, 2017). Kesimpulannya, kompensasi merupakan balas jasa/penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan baik secara finansial maupun non finansial.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:276), terdapat dua bentuk kompensasi yaitu (Nugraha dan Tjahjawati, 2017):

1) Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, seperti :

i. Gaji pokok dan upah

Gaji merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan upah merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan berdasarkan oleh jam kerja, target penjualan, atau banyaknya pelayanan.

ii. Bayaran atas Prestasi

Bayaran atas prestasi biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena adanya prestasi tertentu.

iii. Bayaran Insentif, seperti bonus

Insentif merupakan bayaran secara langsung yang diberikan oleh perusahaan karena kinerjanya yang baik dan melampaui batas.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan diluar gaji/upah tetap yang diberikan pada para karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

i. Program asuransi Kesehatan, jiwa, dan kecelakaan

ii. Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil

iii. Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)

2) Kompensasi Non Finansial

a) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.

b) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan

menyenangkan sertamendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi yang mana sebagai balas jasa perusahaan untuk karyawannya yang telah bekerja demi tujuan organisasi pastilah memiliki fungsi dan tujuannya. Menurut Notoadmojo ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu (Dwianto et al., 2019):

1) Menghargai prestasi kerja

Perusahaan biasanya memberikan kompensasi dikarenakan adanya capaian prestasi pada karyawannya, pemberian ini diharapkan bisa memotivasi agar terdapat peningkatan kinerja pada parakaryawannya.

2) Menjamin keadilan

Berdasarkan pada teori keadilan yang ada, kompensasi diberikan karena adanya balas jasa antara perusahaan dengan karyawannya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dan teratur, karyawan akan lebih royal pada perusahaan dikarenakan terjaminnya kompensasi.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Kompensasi merupakan alat yang bisa dipergunakan untuk

melihat dan mencari karyawan yang sepadan dengan kompensasi tawaran perusahaan.

5) Pengendalian biaya

Perusahaan memberikan kompensasi yang baik dan terstruktur akan menjadikan sistem keuangan yang jelas dan terkendali.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawan merupakan cara kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan peraturan-peraturan yang ada.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) yaitu (Saman, 2020):

- 1) *Salaries are fair* (Gaji yang adil)
- 2) *Incentives are appropriate* (Insentif yang sesuai)
- 3) *Allowances are in accordance with expectations* (Tunjangan sesuai harapan)
- 4) *Facility are adequate* (Fasilitas yang memadai)

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Gambaran Umum Motivasi Kerja

Seseorang membutuhkan sebuah motivasi yang muncul dalam dirinya untuk mendorong melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi

perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri dan Nisa, 2017).

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut maka motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dimana proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*) (Ardianti et al., 2018). Kebutuhan tersebut biasanya muncul akibat adanya kesenjangan antara kebutuhan fisiologis dan psikologis.

Kemudian, motivasi kerja juga bisa didefinisikan seperti *“Work motivation is an impulse that appears in a person consciously or unconsciously to demand action with a specific goal”* (Riyanto et al., 2021). Secara langsung motivasi kerja dapat berpengaruh bagaimana kinerja seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan. *Motivation is generally a function of equity in social exchange based on equity theory* (Riyanto et al., 2021). Motivasi kerja juga berdasar pada teori keadilan (*equity theory*) karena mereka bekerja secara justifikasi bukan bagaimana kemampuan mereka. Mereka yang bekerja akan melakukan

yang terbaik jika adanya perbandingan di dalamnya.

Kesimpulannya, motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi manusia sebagai pendorong untuk bergerak maju guna mencapai hasil dan tujuan tertentu.

b. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) jenis motivasi adalah sebagai berikut (Nugroho et al., 2018):

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hadiah kepada mereka yang melakukan dengan baik. Dengan motivasi positif ini bawahan semangat akan meningkat, karena orang umumnya senang menerima denda.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja kurang baik (prestasi rendah). Dengan ini negatif bawahan memotivasi semangat dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman. tapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) metode motivasi adalah sebagai berikut (Nugroho et al., 2018):

- 1) Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap

individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifat khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lainnya. Pujian, penghargaan, bonus, gaji, yang dianggap sebagai motivasi langsung karena proses dapat dilihat. Pemimpin di perusahaan langsung memberikan gaji, bonus, reward, dan pujian kepada bawahan mereka tanpa mediator apapun. Biasanya lebih banyak pujian, penghargaan, bonus, dan gaji yang diterima dengan bawahan, semakin tinggi mereka merasa termotivasi dalam perusahaan. Dengan itu, kinerja mereka juga kemauan mendapatkan baik seiring berjalannya waktu.

- 2) Metode tidak langsung (*indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya sekitar fasilitas yang mendukung dan tugas moral *support* / kelancaran, sehingga karyawan merasa dirumah dan memotivasi untuk melakukan pekerjaan itu. Misalnya: kursi lembut, mesin baik, cerah dan nyaman ruang kerja, suasana dan lingkungan kerja yang baik, penempatan yang tepat dari karyawan dan lain-lain. Motivasi adalah pengaruh yang besar secara tidak langsung untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Untuk meningkatkan tingkat motivasi juga dapat digunakan dengan metode tidak langsung motivasi. Memberikan fasilitas yang baik untuk bawahan, menempatkan orang yang tepat di tempat yang

tepat di perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan tingkat motivasi bahwa bawahan mendapatkannya dengan tidak langsung cara. Setiap fasilitas yang diberikan kepada bawahan juga perlu diperhatikan, karena jika terlalu *over*, bawahan akan merasa malas dan hanya menikmati fasilitas seperti rumah.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno,(2016) yaitu (Harahap Sandhi Fialy & Tirtayasa Satria, 2020):

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

e. Fungsi Motivasi

Ada tiga fungsi motivasi (Sardiman: 2016) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Rizky Muhammad Chaerul, 2018):

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak ataumotor yang melepaskan energi.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan –perbuatan apayang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan –tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

f. Indikator Motivasi

Faktor motivasi kerja diteliti oleh beberapa peneliti (Mottaz, 1985; Wong et al., 1999; Mahaney dan Lederer, 2006; Bakay dan Huang, 2010), dalam dua variabel yaitu masing-masing variabel intrinsik dan ekstrinsik (Selma, 2011).

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur motivasi kerja intrinsik seorang karyawan menurut Wong dkk. (1999). adalah sebagai berikut (Selma, 2011):

- 1) Perasaan keterlibatan
- 2) Bantuan supervisor dengan masalah pribadi
- 3) Pekerjaan yang menarik
- 4) Promosi atau pengembangan karir
- 5) Bantuan supervisor dengan masalah pribadi
- 6) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur motivasi

kerja ekstrinsik seorang karyawan menurut Curtis et al., (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Keamanan kerja
- 2) Gaji yang baik
- 3) Disiplin yang bijaksana
- 4) Kondisi kerja yang baik

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Gambaran Umum Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011). Dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan, kinerja yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan bagi seorang karyawan. Karena sebuah kinerja menentukan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan kedepannya.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lusri dan Siagian, 2017). Sehingga kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang maupun sekelompok dalam organisasi/perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing di mana untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan peraturan yang ada.

Kinerja karyawan adalah mampu meningkatkan target pekerjaan,

mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Akbar, 2021). Kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Bernardin dan Russel, 2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Harahap dan Tirtayasa, 2020):

- 1) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber

daya.

- 5) Komitmen Organisasi: tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mencapai hasil kinerja yang baik, terdapat penilaian di dalamnya. Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011). Jika penilaian dalam prestasi kerja berlangsung dengan baik, tertib, dan benar maka bisa membantu dalam peningkatan motivasi berprestasi juga dapat meningkatkan loyalitas para karyawan yang ada di dalamnya, dan jika ini terjadi maka bisa menguntungkan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan (Lusri & Siagian, 2017):

- 1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 2) Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
- 3) Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan

karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.

4) Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja adalah (Mas'ud, 2004):

1) Kuantitas

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya

2) Kualitas

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Efisiensi

Perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

4) Tepat waktu

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

5) Mentaati peraturan

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Gambaran Umum Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja pastilah mengharapkan adanya kepuasankerja didalamnya. Maka dari itu manajer terkadang harus memahami dan menciptakan kepuasan tersebut demi keberlangsungan produktivitas perusahaan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih baik. Kepuasankerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerja (Saman, 2020).

Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan bergantung terhadap bagaimana timbal balik perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Apabila seorang pekerjapuas akan pekerjaannya maka mereka akan merasa senang, sebaliknya apabila dirasa pekerjaannya menimbulkan rasa

ketidakpuasan maka akan cenderung merasa tidak senang. Umar (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan (Veriyani & Prasetyo, 2018). Oleh sebab itu, kepuasan kerja akan tercapai bila adanya hasil positif terhadap pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan kerjanya ketika batas minimal yang diinginkan telah tercapai terpenuhi dan tidak ada kesenjangan antara keinginannya dan kenyataan (Pawirosumarto et al., 2017). Hasil positif akan timbul apabila adanya pencapaian yang lebih besar daripada yang diharapkannya, sebaliknya hasil negative akan timbul jika ada kesenjangan antara hasil pencapaian dan pemberian perusahaan jauh dari batas minimum/standar maka akan menyebabkan ketidakpuasan didalamnya.

b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam (Jufrizen, 2017) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyalinan, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014: 132) indikator dari kepuasan kerja di antaranya (Saman, 2020) :

- 1) *Satisfaction on the job it 's own* (kepuasan terhadap isi pekerjaan itu sendiri)
- 2) *Satisfaction on salary* (kepuasan terhadap jumlah bayaran yang diterima karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik)
- 3) *Satisfaction over the co-work* (kepuasan memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan)
- 4) *Satisfaction on sale* (kepuasan terhadap adanya promosi jabatan/kenaikan jabatan)
- 5) *Satisfaction on conditions of employment* (kepuasan mengenai kondisi lingkungan perusahaan)

2.1.5 Two Factors Theory

Two factors theory atau teori dua arah merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh seorang psikolog ternama yaitu Frederick Herzberg. Teori ini biasa disebut teori motivasi Kesehatan (*Motivation- hygiene theory*)

yang menekankan faktor *motivator-hygiene* berusaha menjelaskan kepuasan dan motivasi dalam organisasi. Teori ini berfokus pada hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Ada beberapa aspek yang membuat karyawan merasa puas dan termotivasi, tetapi ada juga beberapa aspek yang membuat mereka merasa tidak adanya kepuasan. Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan itu berbeda. Menurut Herzberg (2003) menyatakan bahwa 'kebalikan dari kepuasan kerja bukanlah ketidakpuasan kerja, melainkan, tidak ada kepuasan; dan kebalikan dari ketidakpuasan kerja bukanlah kepuasan kerja tetapi tidak ada kepuasan' (Dugguh et al., 2014). Teori tersebut menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari faktor yang berbeda dimana terdapat adanya motivasi dan kebersihan masing-masing.

Teori dua faktor adalah teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, kemudian mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan teori tersebut menyebutkan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah hal yang mendasar yang mana sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan. Kemudian Herzberg melakukan penelitian terhadap 200 orang responden untuk ditanyai mengenai “apa yang diinginkan seorang individu atas pekerjaan mereka?”, setelah itu Herzberg meminta kepada mereka untuk mendeskripsikan dari hal yang paling baik hingga yang paling buruk dengan pekerjaan mereka. Lalu, Herzberg menyimpulkan bahwa keadaan saat mereka merasa baik sangatlah berbeda secara signifikan dengan

saat mereka merasa buruk.

Hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut (Tewal et al., 2017)

- a. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (konteks pekerjaan), yang apabila faktor atau kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers*, atau *hygiene factors*, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Gaji

Gaji adalah kesepakatan kontraktual antara pemberi kerja dan pekerja. Itu bukan motivator bagi mereka tetapi ingin dibayar secara adil dan tepat waktu. Jika seorang karyawan merasa bahwadia tidak diberi kompensasi yang adil, dia tidak akan senang dan akan memperlambat laju kinerjanya. Gaji dan tunjangan yang sebanding, kebijakan yang jelas berkaitan dengan gaji, kenaikan, bonus dan tunjangan harus ditunjukkan dengan jelas untuk menghindari ketidakpuasan.

- 2) Status

Ini adalah peringkat sosial seseorang dalam suatu kelompok, yangsering kali ditentukan oleh karakteristik seseorang, selain posisi formal seseorang. Ketika status berbeda, mungkin sulit

untuk berkomunikasi secara efektif dalam organisasi. Untuk mengurangi ketidakpuasan, manajer harus menggunakan bentuk komunikasi verbal dan non-verbal untuk menyampaikan pesan kepada karyawan dengan tingkat probabilitas tertinggi bahwa informasi yang diedarkan akan utuh. Masalah status juga harus diencerkan untuk menghindari situasi di mana mereka yang berstatus lebih tinggi tidak akan mempengaruhi anggota yang berstatus lebih rendah. Status individu tidak boleh menjadi patokan untuk motivasi.

3) Keamanan Kerja

Keamanan dalam hal ini mengacu pada keamanan kerja - kebebasan dari ancaman PHK, pertanyaan yang sering, pelecehan, diskriminasi, intimidasi dan sebagainya. Ketika tidak ada keamanan kerja, kebutuhan karyawan akan pertumbuhan yang lebih tinggi akan terhambat. Jika dia bekerja keras tetapi keamanan tidak kembali, dia akan mencari untuk memenuhi kebutuhannya di tempat lain atau kehabisan tenaga. Sementara motivator adalah bagian dari konten pekerjaan dan berhubungan dengan apa yang sebenarnya dilakukan orang dalam pekerjaan mereka, kebersihan atau ketidakpuasan sering dikaitkan dengan konteks pekerjaan: lebih terkait dengan pengaturan pekerjaan daripada sifat pekerjaan itu sendiri.

4) Kondisi Kerja

Lingkungan tempat karyawan bekerja memiliki efek yang luar biasa pada tingkat kebanggaan mereka terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan. Penyediaan peralatan dan fasilitas *modern*, furnitur berkualitas, kantor berventilasi baik, kantor dengan jarak yang baik, keamanan, ruang staf dengan jarak yang baik dan sebagainya adalah beberapa kondisi yang diperlukan untuk mencegah ketidakpuasan kerja dalam organisasi.

5) Fringe Benefits

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan hal yang sangat efektif untuk menunjang kepuasan karyawan. Dengan pemberian kompensasi karyawan akan merasa termotivasi dan merasa bahwa kinerjanya dihargai oleh perusahaan karena mendapat balas jasa yang baik.

6) Kebijakan dan Prosedur

Kebijakan, administrasi, dan prosedur organisasi dapat menjadi sumber frustrasi yang besar bagi karyawan jika kebijakan dan prosedur tidak jelas atau tidak perlu atau jika yang harus diikuti dipilih. Suatu kebijakan memungkinkan seorang karyawan untuk menggunakan kebijaksanaan dan inisiatifnya dalam melaksanakan tugasnya. Kebijakan mungkin tidak membuat karyawan puas dan termotivasi tetapi dapat mengurangi ketidakpuasan dengan membuat kebijakan yang adil dan berlaku

untuk semua. Masalah kebijakan harus didokumentasikan (manual) dan didistribusikan kepada karyawan, masukan mereka harus diminta sambil membandingkan kebijakan dengan praktik serupa. Kebijakan juga harus ditinjau dari waktu ke waktu. Membantu karyawan untuk menggunakan inisiatif mereka juga dapat membantu mencegah ketidakpuasan.

7) Hubungan Interpersonal

Berhubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, manajer dan bawahan mendorong ketidakpuasan kerja. Bagian dari kepuasan dalam kontrak kerja adalah kontak sosial yang dibawanya kepada karyawan. Waktu yang wajar harus diberikan untuk bersosialisasi. Ini akan membantu mengembangkan rasa kerja tim dan pada saat yang sama menindak kekerasan, perilaku buruk, dan komentar yang menyinggung. Seseorang harus didorong untuk hidup dalam harmoni terlepas dari keragaman budaya dan lainnya.

- b. Sejumlah kondisi intrinsik, tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, disebut *satisfiers* (pemuas) atau *motivators* (motivator). Kondisi intrinsik meliputi:

1) Pencapaian Prestasi

Ini membutuhkan bantuan dan penempatan karyawan pada posisi yang menggunakan bakat mereka dan tidak mengatur kegagalan. Ini dicapai dengan menetapkan tujuan dan standar yang jelas dan dapat dicapai untuk setiap posisi, dan memastikan karyawan mengetahui tujuan dan strategi tersebut. Individu juga harus menerima umpan balik yang teratur dan tepat waktu tentang apa yang mereka lakukan dan merasa bahwa mereka cukup tertantang dalam pekerjaan mereka.

2) Pengakuan

Mengacu pada kehormatan, catatan yang menyenangkan atau perhatian yang diberikan kepada seorang karyawan untuk 'pekerjaan yang dilakukan dengan baik' atau perilaku yang luar biasa. Individu di semua tingkatan dalam organisasi ingin diakui atas prestasi mereka di tempat kerja.

Kesuksesan individu tidak harus menjadi monumental sebelum mereka pantas mendapatkan pengakuan. Karyawan harus diakui untuk melakukan sesuatu dengan baik segera setelah pekerjaan baik mereka.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab diambil tindakan untuk tindakan seseorang. Memberikan wewenang tambahan kepada karyawan dalam aktivitasnya, memberi mereka kebebasan dan kekuasaan kerja yang cukup sehingga mereka merasa 'memiliki' hasilnya adalah

cara untuk memberi mereka tanggung jawab. Saat karyawan tumbuh, mereka dapat diberi kesempatan untuk menambah tanggung jawab dengan menambahkan pekerjaan yang menantang dan bermakna.

4) Kemajuan

Ini melibatkan pemilihan karyawan dari pekerjaan atau posisi saat ini ke posisi atau level yang lebih tinggi dalam organisasi. Jika memungkinkan izinkan dan dukung mereka untuk memperoleh sertifikat yang lebih tinggi sehingga mereka sendiri dapat menjadi ahli dan menjadikannya lebih berharga bagi praktik dan individu yang lebih terpenuhi.

5) Pekerjaan itu sendiri

Ini melibatkan membantu karyawan percaya bahwa tugas yang mereka lakukan itu penting dan bermakna. Menetapkan tujuan dan mengingatkan serta menekankan bahwa upaya mereka mengarah pada dan berkontribusi pada hasil positif dan pencapaian tujuan sangatlah penting. Menunjukkan kepada karyawan bagaimana pekerjaan mereka penting untuk keseluruhan proses yang membuat praktik berhasil di mana tugas yang tidak perlu dapat dihilangkan atau disederhanakan untuk menghasilkan efisiensi yang lebih besar dalam organisasi.

8) Kesempatan untuk berkembang

Karyawan yang diberikan kebebasan untuk bisa

mengembangkan diri menjadi lebih baik dengan perusahaan membuat semacam pelatihan kerja guna menambah wawasan karyawan untuk bisa terus berkembang.

Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika tindakan manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri (Tewal et al., 2017). Dari teori dua faktor ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan, faktor pemeliharaan dan faktor motivasi harus dapat terpenuhi dengan baik. Karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu, apakah individu tersebut puas atau tidak puas baik kepada perusahaan maupun kepada pekerjaan sendiri. Kepuasan yang didapatkan oleh seorang karyawan dapat sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan itu sendiri.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

| No. | Peneliti, Tahun | Judul Penelitian | Metode (Data/Sampel) | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------------------|---|--|--|
| 1. | Akbar Hidayat, (2021) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Metode Kuantitatif menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan menggunakan WarpPls 5.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan. |
| 2. | Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui | Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik | Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) |

| | | | | |
|----|----------------------------------|---|--|---|
| | | Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya | pengambilan sampel berdasarkan teknik Slovin. | motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Garry Surya Changgriawan, (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production | Metode Kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Mundakir dan Zainuri (2018) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Metode Kuantitatif menggunakan analisis SEM dengan sampel pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan berjumlah 162 karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi langsung tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui |

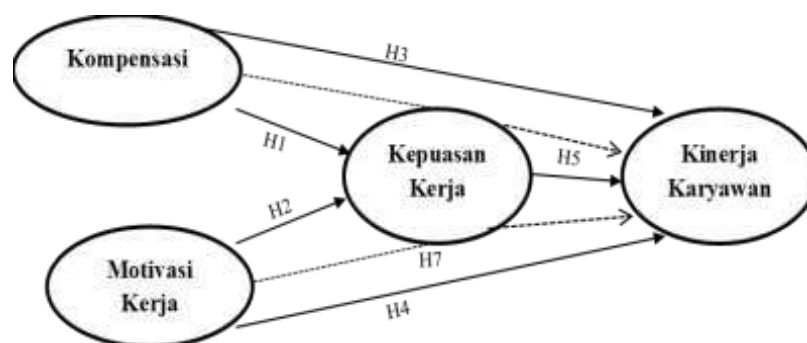
| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | | | | kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 5. | Anton Saman, (2020) | <i>Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance</i> | Metode Kuantitatif menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan sampel sebanyak 51 pekerja. | <i>The results of this study reveal that compensation has a significant effect on job satisfaction, in addition, compensation also has a significant effect on employee performance.</i> |
| 6. | Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra (2018) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba | Metode Kuantitatif menggunakan analisis jalur dengan bantuan software Smart PLS dengan sampel 21 karyawan CV. Pelita Mandiri V Pematang Rebat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018 | Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan, (5) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| | | | | dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. |
| 7. | Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2018) | Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara | Metode Kuantitatif Kausal menggunakan metode analisis jalur dengan sampel karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka modelkonseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Keterangan Gambar:

—————> = Hubungan Langsung

- - - - -> = Hubungan Tidak Langsung

1. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
2. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1 (satu) variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1 (satu) variabel mediasi atau intervening yaitu variabel yang menjembatani hubungan antara variabel lain. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

2.4 Pengembangan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2019). Tinggi rendahnya kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga bisa dimediasi melalui kepuasan kerja.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Miller (2017) kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Veriyani dan Prasetio, 2018). Berdasarkan pada teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, bahwa adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah permasalahan gaji atau kompensasi yang dikategorikan masuk kedalam faktor hyginie (Andjarwati, 2015). Dalam mengetahui tingkat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui dengan melihat hal-hal yang mendorong dan menimbulkan kepuasan kerja yang mana salah satu faktornya adalah faktor finansial (Beliadwi dan Moningka, 2012). Faktor finansial yang dimaksud adalah seperti faktor yang berhubungan dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas yang diberikan (Beliadwi dan Moningka, 2012). Dengan demikian pemberian dan pemenuhan kompensasi yang baik akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik pula.

Dari penjelasan diatas dapat didukung dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Rani Veriyani et al (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih dan Purwanti (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket yaitu :

Ho1: Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

Ha1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

Menciptakan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawainya yaitu dengan memotivasi pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik (Rafi et al., 2018). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena untuk mencapai kepuasan kerja karyawan sebuah organisasi harus dapat menyetir motivasi kerja karyawan agar terus bertambah baik (Wau dan Purwanto, 2021). Dengan demikian tingkat motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat kita lihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ponco Dewi Karyaningsih et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bhari dan Nisa (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket yaitu :

Ho1: Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang karyawan pastilah membutuhkan timbal balik atau balas jasa terhadap apa yang telah dicapainya. Apabila kinerja karyawan menurun pastilah ada faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan yang belum maksimal ini dipengaruhi oleh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut salah satunya kompensasi (Fikri et al., 2018). Dirujuk dari pendapat tersebut, menunjukkan bahwa salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah rendahnya kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Khusnus Fikri et al (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara kedua penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan dikeduaanya.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket yaitu :

H₀₁: Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Assalaam Hypermarket.

H_{a1}: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Assalaam Hypermarket.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dalam bekerja pastilah membutuhkan sebuah dorongan atau motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Dorongan tersebutlah yang akan menjadikan baik buruknya kinerja seorang karyawan. Apabila motivasi dalam bekerja rendah, maka kinerja akan cenderung tidak maksimal. Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu

bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Adha et al., 2019). Maka dari itu, untuk mencapai hasil kinerja yang baik maka seorang karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Lusri dan Hotlan (2017) memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Adha et al (2019), menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket yaitu :

Ho1: Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket.

Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan kunci dari baik buruknya kinerja karyawan kedepannya (Wau dan Purwanto, 2021). Menurut Tiffin dan McCornick dimana kepuasan kerja sangat berhubungan dengan

bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mana artinya baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari kepuasan kerja itu sendiri (Firmana, 2016). Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Firmana, 2016).

Dari penjelasan diatas dapat kita lihat berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Januari Wau dan Purwanto (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan Pancasila dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket yaitu :

H₀₁: Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket.

H_{a1}: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket.

f. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya pastilah membutuhkan timbal balik untuk mencapai sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja itulah yang akan memberikan efek yang baik bagi perusahaan agar memiliki produktivitas dan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan. Miller (2017) dalam artikelnya menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja, khususnya untuk karyawan jaman millennial (Veriyani dan Prasetio, 2018). Maka dari itu perusahaan harus bisa menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawannya demi keberlangsungan perusahaannya.

Dalam penelitian Hermingsih dan Purwanti (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Rani Veriyani dan Arif Partono (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan Mundakir dan Zainuri (2018) dimana hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan efek pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh kompensasi

terhadap kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket yaitu :

H01: Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

Ha1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

g. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan demi keberlangsungan perusahaan. Dalam menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan suatu dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, dimana karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Ardianti et al., 2018). Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka tidak akan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan akan terjadi rendahnya kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bhari dan Nisa (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febry Erfin Ardiyanti et al (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian

sebelumnya yang pernah diteliti oleh Lusri dan Siagian (2017) menunjukkan hasil kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil penelitian kembali yang dilakukan oleh Hidayat (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan dan hasil yang telah didukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket yaitu :

Ho1: Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

Ha1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Assalaam Hypermarket.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Dengan kata lain teori membantu menjelaskan atau memprediksi fenomena dalam penelitian, dimana hal itu terjadi karena teori merupakan gagasan yang dimaknai sebagai usaha mengetahui bagaimana dan mengapa variabel-variabel dan pernyataan-pernyataan relasional saling berhubungan satu sama lain(Panjaitan, 2017).

Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019b). Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti dengan metode kuantitatif secara deskriptif. Pengertian deskriptif yang penulis maksudkan adalah suatu

penelitian yang menggambarkan adanya hubungan sebab akibat dari variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dan dependen (kinerja karyawan) serta variabel mediasi (kepuasan kerja) di Assalaam Hypermarket.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini saya mengambil lokasi di Assalaam Hypermarket yang beralamatkan Jl. Ahmad Yani No. 308 , Sukoharjo. Alasan saya memilih lokasi tersebut karena mengingat lokasi tersebut merupakan lokasi yang tepat untuk dilakukan sebagai tempat penelitian saya. Selain itu, saya ingin melakukan penelitian apakah variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di era ini terlebih lagi di perusahaan yang berbasis islam seperti Assalaam Hypermarket ini.

Dalam penelitian ini terdapat perencanaan manajemen waktu untuk menyelesaikan seluruh tahapan hingga akhir. Dimulai dari perancangan, pelaksanaan, hingga tahap penyusunan penelitian diperkirakan akan memakan waktu kurang lebih satu bulan yaitu mulai bulan Oktober 2022 hingga selesai.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2019). Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Hardani et al., 2020) . Maka dari itu, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Assalaam Hypermarket, Kartasura.

3.3.2 Sampel

Untuk mewakili populasi ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi agar lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian. Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Jadi, dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh yaitu seluruh karyawan aktif di Assalaam Hypermarket, Kartasura.

3.3.3 Teknik Pengambilan

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Sampling Jenuh dimana seluruh populasi karyawan aktif di Assalaam Hypermarket. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2019). Jadi, seluruh populasi karyawan aktif di Assalaam Hypermarket Kartasura dijadikan sebagai responden yang akan mengisi kuesioner penelitian.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dengan satuan angka-angka yang diperoleh dari sumber data asli ataupun dari sumber data yang telah melalui proses pengukuran statistik dengan menggunakan teknik-teknik statistik (Risda Lestari et al., 2021). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura sebagai sampel penelitian.

3.4.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Sumber data dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner berupa jawaban responden mengenai pengaruh gaji, jaminan sosial, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Goro Assalaam Hypermarket.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal dan literature lain yang menunjang dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal-jurnal, buku, dan dokumen dari Goro Assalaam Hypermarket.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data-data yang diperlukan dan dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

a. Observasi

Sutrisna Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dimana dua terpentingnya yaitu proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Observasi penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipatif dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melihat kondisi yang sebenarnya di Assalaam Hypermarket.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

c. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan, seperti padabagian HRD dan karyawan aktif di Assalaam Hypermarket untuk memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen kemudian dikumpulkan dengan mencatat data-data yang sudah ada (Hardani et al., 2020). Contoh data-data tersebut yaitu seperti berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 hubungan variabel yang saling berkaitan. Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain. Sedangkan variabel independent (variabel bebas) adalah penyebab dari variabel dependen. Kemudian variabel intervening adalah variabel yang memediasi antara variabel dependen terhadap independent. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket. Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep yang bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

a. Variabel Independen (X)

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau balasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dikerjakannya. Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani dan Prasetyo, 2018).

2) Motivasi Kerja (X2)

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019).

3) Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011).

4) Variabel Intervening (Z) Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaannya yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama

karyawan, serta lingkungan kerja (Saman, 2020).

3.7 Definisi Operasional Data

Tabel 3.1 Definisi Operasional Data

| Variabel | Definisi | Indikator |
|----------------------------|--|---|
| Kompensasi (X1) | <p>Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dikerjakannya.</p> <p>Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani & Prasetio, 2018).</p> | <p>Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) yaitu (Saman, 2020):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Salaries are fair</i> (Gaji yang adil) 2. <i>Incentives are appropriate</i> (Insentif yang sesuai) 3. <i>Allowances are in accordance with expectations</i> (Tunjangan sesuai harapan) 4. <i>Facility are adequate</i> (Fasilitas yang memadai) |
| Motivasi Kerja (X2) | <p>Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan</p> | <p>Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur motivasi kerja intrinsik seorang karyawan menurut Wong dkk. (1999). adalah sebagai berikut (Selma, 2011):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan keterlibatan 2. Bantuan supervisor dengan masalah pribadi 3. Pekerjaan yang menarik 4. Promosi atau pengembangan karir 5. Bantuan supervisor dengan masalah pribadi 6. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. <p>Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur motivasi kerja ekstrinsik seorang karyawan menurut Curtis et al., (2009) adalah sebagai berikut:</p> |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan kerja 2. Gaji yang baik 3. Disiplin yang bijaksana 4. Kondisi kerja yang baik |
| Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Hasibuan (2006), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011). | Adapun indikator dari kinerja adalah (Mas'ud, 2004): <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Tepat waktu 5. Mentaati peraturan Kreativitas |
| Kepuasan (Z) | Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, sertalingkungan kerja)(Saman, 2020). | Menurut Wibowo(2014:132) dalam indikator dari kepuasan kerja diantaranya (Saman, 2020) : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Satisfaction on the job it's own</i> (kepuasan terhadap isi pekerjaan itu sendiri) 2. <i>Satisfaction on salary</i> (kepuasan terhadap jumlah bayaran yang diterima karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik) 3. <i>Satisfaction over the co-work</i> (kepuasan memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan) 4. <i>Satisfaction on sale</i> (kepuasan terhadap adanya promosi jabatan/kenaikan jabatan) 5. <i>Satisfaction on conditions of employment</i> (kepuasan mengenai kondisi lingkungan perusahaan) |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan

digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Hardani et al., 2020). Instrumen dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* variabel dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan (Sujarweni, 2014).

Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu :

Variabel X1, X2, Y dan Z:

Tabel 3.2 Bobot Skala Likert

| Pernyataan | Kode | Bobot |
|---------------------|-------------|--------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak setuju | TS | 2 |
| Sangat tidak setuju | STS | 1 |

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisa merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang digunakan untuk memecahkan masalah sudah diperoleh lengkap (Halim, 2017). Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah *Statistical Package for Social Science Software (SPSS) versi 20 for Windows* yang digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis.

3.10 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Yusup (2018) mengatakan bahwa validitas instrumen menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur dengan koefisien validitas antara +1,00 sampai -1,00 (Yusup, 2018). Semakin tinggi koefisien mendekati +1,00 maka semakin baik suatu instrumen, sedangkan semakin rendah nilai reliabilitas suatu instrumen maka kualitas instrumen dianggap tidak memuaskan.

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna dan Herianto, 2021). Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dengan kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) H_0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, (alat ukur yang digunakan

valid atau sah)

- 2) H_0 ditolak apabila r statistik $\leq r$ tabel. (alat ukur yang digunakan tidak valid atau sah)

b. Uji Reliabilitas

Uji *reliability* (reliabilitas) adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Arsi, 2021). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Coanbach dengan ketentuan jika Alpha Croanbach (hitung r) $> 0,60$ berarti instrumen tersebut reliabel (Noviyanti, 2019).

3.11 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu guna mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebenarnya normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan *One- sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan SPSS 20 for Windows. Dengan ketentuan, jika nilai Asymp Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Noviyanti, 2019).

b. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variabel independent dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Pengujian multikolinearitas

dalam penelitian ini menggunakan VIF (Variance Inflation Factor), dengan ketentuan jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka data tidak maka data tidak mengalami multikolinearitas (Noviyanti, 2019).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dideteksi dengan uji Glejser. Apabila p value $> 0,05$ maka lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value $< 0,05$ maka tidak lolos uji heteroskedastisitas (Khoiruman; Purba, 2020).

3.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Iskandar et al., 2019). Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada Assalaam Hypermarket Kartasura. Analisis linier berganda diuji menggunakan program *Statistical Package for Social Science Software*(SPSS) versi 20. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut (Ratnasari dan Mahmud, 2020):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan di Assalaam Hypermarket
 X1 : Kompensasi
 X2 : Motivasi Kerja
 a : Nilai Konstanta
 b1, b2 : Koefisien perubahan X1, X2 terhadap Y
 e : Tingkat kesalahan

3.13 Uji Ketetapan Model

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model penelitian secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh pengujian. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi Kerja), secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan) di Assalaam Hypermarket (Anhar et al., 2021).

Andriyanto (2013) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk melihat pengaruhvariabel bebas terhadap variabel terikat (Andriyanto et al., 2013). Rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi k
 = Jumlah variabel bebas n
 = Jumlah sampel Kriteria

Uji F, dimana:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak.
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka H_0 diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen (Ghozali, 2018). Rumus: $R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_1 - \hat{Y})^2}{\sum(Y_1 - \bar{Y})^2}$

Dimana nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, artinya:

- 1) Bila $R^2 = 1$, maka besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 100%, sehingga tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya.
- 2) Bila $R^2 = 0$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.14 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang

ada pada model penelitian mempunyai pengaruh individual secara signifikan. Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan (sig) < alpha 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Andriyanto (2013) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui koefisien regresi pada variabel bebas yang dipakai terpisah akan berpengaruh atau sebaliknya pada variabel bebas (Andriyanto et al., 2013).

$$\text{Rumus } T \text{ hitung} = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan:

B_i = Koefisien regresi

$S(b_i)$ = Standart error dari b_i

Uji t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) H_o : jika $\text{sig.t} < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_i : jika $\text{sig.t} < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) H_o : jika $\text{sig.t} < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_i : jika $\text{sig.t} < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.15 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan teori (Ghozali, 2011: 249) analisis jalur merupakan

perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Mawarni et al., 2013).

Menurut Ghozali (2016) analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independent (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja) (Febrianto dan Muchtolifah, 2022) Analisis jalur dapat membantu dalam mengetahui besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara memperhatikan besarnya koefisien (Febrianto dan Muchtolifah, 2022).

Secara matematika, analisis jalur mengikuti pola model struktural sebagai berikut:

1. Persamaan I

$$Z = a_1 + B_1X_1 + B_2X_2 + e_1$$

2. Persamaan II

$$Y = a_1 + B_3X_1 + B_4X_2 + B_5Z + B_6Z_{X1} + B_7Z_{X2} + e_2$$

Keterangan:

Z = Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja

Y = Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Kompensasi

X2 = Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja

a = Konstanta

B_n = Koefisien regresi

e_1 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Z

e_2 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

3.16 Uji Sobel

Penelitian ini memiliki variabel intervening (Z) yaitu Kepuasan Kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen) (Suryanto, 2020)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test) dimana uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M) (Suryanto, 2020). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini (Suryanto, 2020):

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut : Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi

(Suryanto, 2020).

Menurut Ghozali, untuk melakukan perhitungan uji sobel ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

Uji Sobel I

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Uji Sobel II

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X2) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefidien a

Sb = Standar eror koefisien b

Tahap selanjutnya adalah untuk menguji pengaruh tidak langsung maka

perlu dihitung nilai dari koefisiennya. Hasil dari perhitungan nantinya akan menghasilkan nilai t hitung, t hitung ini nantinya akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Rumusnya sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Berikut akan dijelaskan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Assalaam Hypermarket Kartasura. Kriteria responden yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja aktif di Assalaam Hypermarket. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara online melalui *Google Form* dan disebar oleh HRD melalui grup karyawan Assalaam Hypermarket. Diperoleh hasil sebanyak 117 responden dari keseluruhan populasi karyawan. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis maka Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan software IBS SPSS *Statistics 20*.

4.2 Demografi Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti di Assalaam Hypermarket, diperoleh data distribusi responden sebagai berikut :

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner kepada para responden karyawan di Assalaam Hypermarket, adapun diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 76 | 65 % |
| Perempuan | 41 | 35 % |
| Total | 117 | 100 % |

Dari data pada table 4.1 di atas dapat diketahui responden laki-laki yang mengisi kuesioner sejumlah 76 orang (65 %) dan responden perempuan sejumlah 41 orang (35 %), sehingga dapat diperoleh jumlah responden keseluruhan yaitu 117 responden (100%). Dapat diketahui bahwa yang mengisi kuesioner didominasi oleh laki-laki.

4.2.2 Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia yaitu :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|----------------------|--------|------------|
| Kurang dari 25 tahun | 34 | 28.1 % |
| Lebih dari 25 tahun | 83 | 70.9 % |
| Total | 117 | 100 % |

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam tabel 4.2 diatas tampak bahwa, dari 117 responden terdapat 34 orang (28.1 %) berusia kurang dari 25 tahun dan 83 orang (70.9 %) diantaranya berusia lebih dari 25 tahun. Mengacu pada distribusi usia responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 25 tahun ke atas.

4.2.3 Berdasarkan Jabatan

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jabatan yang diampu yaitu :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| <i>Staff</i> | 40 | 34.2 % |
| HRD | 3 | 2.6 % |
| Kasir | 15 | 12.8 % |
| <i>Supervisor</i> | 9 | 7.8 % |
| <i>Security</i> | 6 | 5.1 % |
| <i>Staff Senior</i> | 22 | 18.8 % |
| Danru | 6 | 5.1 % |
| OS | 12 | 10.2 % |
| Parkir | 4 | 3.4 % |
| TOTAL | 117 | 100 % |

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa jabatan yang telah mengisi kuesioner seperti dimulai dari *staff*, HRD, kasir, *supervisor*, *security*, *staff senior*, danru, OS hingga bagian parkir. Dari keseluruhan jabatan yang paling banyak mengisi kuesioner yaitu bagian staff biasa yang mana terdapat hamper 40 responden.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kebenaran dari apa yang diukur. Semakin tinggi nilai validitas suatu alat tes, maka alat testersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini menggunakan *pearson*

correlation yaitu dengan cara perhitungan korelasi antarnilai yang didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Kriteria uji validitas dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , yang mana item dapat dinyatakan valid atau sah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Jumlah responden sebanyak 117, kemudian dapat dicari dengan rumus $df = N-2$, maka diperoleh angka r_{tabel} sebesar 0,1816.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Variabel | Pernyataan | Pearson Corellati on (r hitung) | r tabel | Validitas |
|--------------------|------------|--|---------|-----------|
| Kompensasi (X1) | X1.1 | 0,763 | 0,1816 | Valid |
| | X1.2 | 0,825 | 0,1816 | Valid |
| | X1.3 | 0,794 | 0,1816 | Valid |
| | X1.4 | 0,740 | 0,1816 | Valid |
| | X1.5 | 0,806 | 0,1816 | Valid |
| | X1.6 | 0,824 | 0,1816 | Valid |

Sumber: data hasil perhitungan SPSS 20

Berdasarkan dari tabel 4.4 diatas semua semua item dari pernyataan variabel X₁ (Kompensasi) dikatakan valid karena R_{hitung} lebih lebih dari R_{tabel} 0,1816.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Variabel | Pernyataan | Pearson Corellation (r hitung) | r tabel | Validitas |
|-------------------------------------|------------|--------------------------------------|---------|-----------|
| Motivasi Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,819 | 0,1816 | Valid |
| | X2.2 | 0,722 | 0,1816 | Valid |
| | X2.3 | 0,785 | 0,1816 | Valid |
| | X2.4 | 0,782 | 0,1816 | Valid |
| | X2.5 | 0,739 | 0,1816 | Valid |
| | X2.6 | 0,761 | 0,1816 | Valid |
| | X2.7 | 0,758 | 0,1816 | Valid |
| | X2.8 | 0,768 | 0,1816 | Valid |

Sumber: data perhitungan SPSS 20

Berdasarkan dari tabel 4.5 diatas semua semua item dari pernyataan variabel X₂ (Motivasi Kerja) dikatakan valid karena R_{hitung} lebih lebih dari R_{tabel} 0,1816.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Variabel | Pernyataan | Pearson Corellation (r hitung) | r tabel | Validitas |
|--------------------------|------------|--------------------------------------|---------|-----------|
| Kepuasan Kerja (Z) | Z1 | 0,902 | 0,1816 | Valid |
| | Z2 | 0,897 | 0,1816 | Valid |
| | Z3 | 0,876 | 0,1816 | Valid |
| | Z4 | 0,824 | 0,1816 | Valid |
| | Z5 | 0,857 | 0,1816 | Valid |

Sumber : data perhitungan SPSS 20

Berdasarkan dari tabel 4.6 diatas semua semua item dari pernyataan variabel Z (Kepuasan Kerja) dikatakan valid karena R_{hitung} lebih lebih dari R_{tabel} 0,1816.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Variabel | Pernyataan | Pearson Corellation (r hitung) | r tabel | Validitas |
|----------------------|------------|--------------------------------|---------|-----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,804 | 0,1816 | Valid |
| | Y2 | 0,866 | 0,1816 | Valid |
| | Y3 | 0,878 | 0,1816 | Valid |
| | Y4 | 0,870 | 0,1816 | Valid |
| | Y5 | 0,851 | 0,1816 | Valid |
| | Y6 | 0,863 | 0,1816 | Valid |

Sumber : data perhitungan SPSS 20

Berdasarkan dari tabel 4.7 diatas semua semua item dari pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dikatakan valid karena R_{hitung} lebih lebih dari R_{tabel} 0,1816.

Nilai pada Pearson Corellation yang lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa suatu pernyataan mampu mengukur variabel yang akan diukur, begitu juga sebaliknya jika nilai Pearson Corellation lebih kecil dari nilai r tabel maka dapat dikatakan bahwa suatu pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Pada tabel 4.7 dapat diketahui nilai Pearson Corellation atau r hitung pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,1816 maka dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel yang diteliti dan dapat digunakan dalam uji selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu. Reliabilitas disebut juga sebagai kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Ketetapan | Reliabilitas |
|------------------|-------------------------|-----------------|--------------|
| Kompensasi | 0,879 | 0,7 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,899 | 0,7 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,920 | 0,7 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,926 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach alpha* , dimana ketentuan yang dipakai untuk nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Jika angka *cronbach alpha* mendekati angka satu maka semakin tinggi keandalannya. Dari tabel 4.8 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,7. Maka semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab pernyataan yang mengukur variabel penelitian pada kuesioner. Maka dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

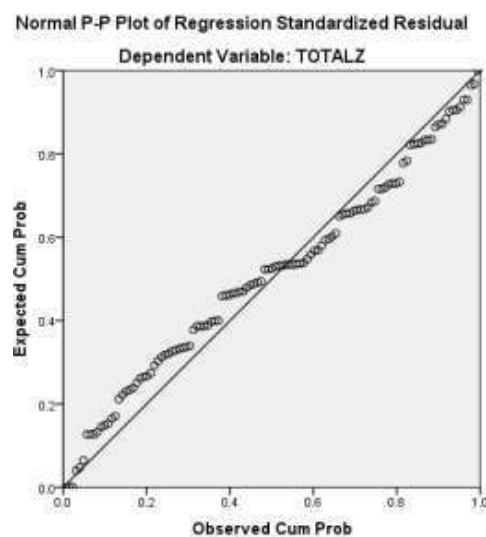
Uji asumsi klasik berguna untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat dikatakan layak atau tidak. Dalam uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas dalam pengujian asumsi klasik.

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data dalam model regresi dapat dikatakan normal dapat diketahui melalui uji P-Plot dan Uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji P-Plot dilakukan dengan menganalisis sebuah grafik persebaran titik-titik apakah mendekati garis normal atau tidak. Jika titik mendekati garis normal maka data berdistribusi normal begitupun sebaliknya. Sedangkan dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov yang lebih dari 0,05 berarti data residual berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Persamaan 1



Sumber : Sumber Data Primer Diolah, 2023

Dari gambar 4.1 hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

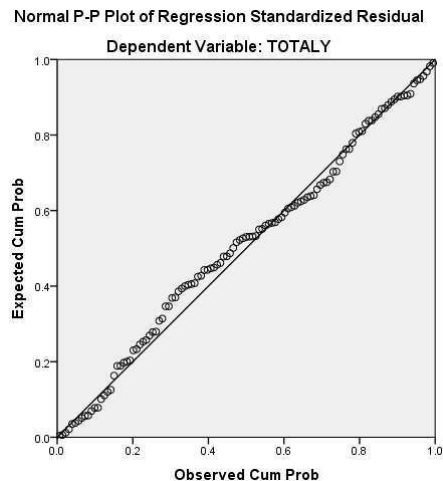
| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 117 |
| Normal Parametres | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.86720575 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.083 |
| | Positive | 0.077 |
| | Negative | -0.083 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.893 |
| Asymp.Sig. (2-tailed) | | 0.402 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,402 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp,Sig.(2 Tailed) sebesar 0,402 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Persamaan 2



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari gambar 4.2 hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 117 |
| Normal Parametres | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.75899839 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.068 |
| | Positive | 0.042 |
| | Negative | -0.068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.739 |
| Asymp.Sig. (2-tailed) | | 0.646 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,646 > 0,05$. Pada tabel tersebut

digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp, Sig. (2 Tailed) sebesar 0,646 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi ditemukankorelasi antar variabel independen (bebas). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila suatu model regresi terjadi multikoleniaritas dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel, sehingga nilai standar eror menjadi tinggi. Hal ini akan menyebabkan koefisien pada uji t hitung menjadi rendah atau lebih kecil dari t-tabelnya yang berarti akan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari nilai Variansi Inflasi Factor (VIF) dan nilai toleransi. Yang mana jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka model regresi sudah baik atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF | Keterangan |
|----------------|-----------------|-----------|-------------------------------|
| Kompensasi | 0,983 | 1,017 | Tidak Terjadi Multikolieritas |
| Motivasi Kerja | 0,983 | 1,017 | Tidak Terjadi Multikolieritas |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS 23

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi yaitu 0,983 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel kompensasi yaitu 1,017 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel motivasi kerja, nilai *tolerance*-nya sebesar 0,983 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,017 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 1 tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF | Keterangan |
|-----------------|------------------------|------------------|-------------------------------|
| Kompensasi | 0,983 | 1,018 | Tidak Terjadi Multikolieritas |
| Motivasi Kerja | 0,459 | 2,181 | Tidak Terjadi Multikolieritas |
| Kepuasan Kerja | 0,464 | 2,157 | Tidak Terjadi Multikolieritas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi yaitu 0,983 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel kompensasi yaitu 1,018 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel motivasi kerja, nilai *tolerance*-nya sebesar 0,459 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,181 lebih kecil dari 10. Dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,464 yang mana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,157 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 2 tidak terjadi multikoleniaritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam uji ini terdapat ketentuan bahwa jika hasilnya $\text{sig} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1

| Variabel | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Kompensasi | 0,962 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja | 0,067 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kompensasi sebesar 0,962 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) dan variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,067 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 1 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2

| Variabel | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------------|
| Kompensasi | 0,649 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja | 0,344 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kepuasan Kerja | 0,146 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.14 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kompensasi sebesar 0,649 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05), variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,344 yang mana lebih besar dari 0,05 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 2 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

4.5 Uji Ketetapan Model

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dengankata lain jika nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, maka menunjukkan terdapat pengaruh variabel independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Begitu juga sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya kecil, maka menunjukkan adanya pengaruh variabel independen (X) yang kecil terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

| Model Summary | | | | |
|----------------------|----------|-----------------|------------------------|-----------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.732 | 0.536 | 0.528 | 2.89225 |

a.Predictors : (Costant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.15 dapat diketahui pada tabel Model Summary nilai Adjusted R Square sebesar 0,528 atau 52,8 % dan sisanya sebesar 0,472 atau 47,2 %. Artinya variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 52,8 % terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1 | 0.931 | 0.866 | 0.862 | 1.78219 |

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.16 dapat diketahui pada tabel *Model Summary* nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,862 atau 86,2% dan sisanya sebesar 0,138 atau 13,8%. Artinya variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh sebesar 86,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 jika probabilitasnya $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil uji simultan (Uji F) :

Tabel 4.17
Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| Regression | 1103.4569 | 2 | 551.728 | 65.956 | .000 |
| 1 Residual | 53.621 | 114 | 8.365 | | |
| Total | 2057.077 | 116 | | | |

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja
 Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 65,956 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 3,075853 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus =finv(α ,df1,df2). Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan. Model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Asalaam Hypermarket.

Tabel 4.18
Hasil Uji F Persamaan 2

| ANOVA | | | | | |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 2316.899 | 3 | 772.300 | 243.151 | .000 |
| 1 Residual | 358.913 | 113 | 3.176 | | |
| Total | 2675.812 | 116 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 243,151 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 2,684916 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus $=\text{finv}(\alpha, df1, df2)$. Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Model regresi 2 tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket.

4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dengan Software SPSS diperoleh hasil seperti di bawah ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1

| Model | Unstandarized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constan) | 3.278 | 2.217 | | 1.479 | 0.142 |
| Kompensasi | 0.016 | 0.060 | 0.017 | 0.270 | 0.787 |
| Motivasi Kerja | 0.517 | 0.045 | 0.734 | 11.421 | 0.000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Dari tabel 4.19 Coefficients di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = 3,278 + 0,016X_1 + 0,517X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear persamaan 1 di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

Nilai *constans* adalah sebesar 3,278 berarti apabila nilai variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) sama dengan 0 maka nilai dari kepuasan kerja adalah sebesar 3,278. Sedangkan nilai koefisien kompensasi sebesar 0,016, berarti jika variabel kompensasi meningkat 3,262 satuan maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,016 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang ada di Assalaam Hypermarket berkontribusi secara negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga dibutuhkan perbaikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari nilai beta ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi lebih kecil

jika dibandingkan dengan variabel lain yang diuji.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,517 yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat 3 satuan atau 3% maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,517 atau 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang ada di Assalaam Hypermarket berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi justru memiliki kontribusi pengaruh negative apabila tidak segera dilakukannya perbaikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang mana perlu diadakannya evaluasi mengenai perbaikan kompensasi terhadap karyawan dan peningkatan motivasi kerja guna agar bisa meningkatkan dan menimbulkan kepuasan kerja para karyawan di Assalaam Hypermarket.

Menurut teori dua faktor, ada dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mana akan berdampak pada kinerja karyawan. Dua hal tersebut yaitu *hygiene factors* dan *motivators*, dimana kompensasi disini masuk kedalam *hygiene factors*. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang atau adanya masalah dalam pemberiannya maka bisa mempengaruhi kepuasan karyawan yang berdampak kurang optimalnya kinerja karyawan.

Walaupun menurut teori Herzberg ini, *hygiene factors* bukanlah satu-satunya hal yang membuat karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga kinerjanya pun menurun tetapi juga ada hal lain seperti motivators. Keadaan *hygiene factors* akan menghilangkan (atau paling tidak

mengurangi) ketidakpuasan diantara karyawan, namun tidak akan membuat mereka puas akan pekerjaan mereka. Karena ada juga karyawan yang mereka diberikan gaji memadai tetapi tetap belum merasa puas akan pekerjaannya.

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2

| Model | Unstandarized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constan) | 0.243 | 1.379 | | 0.176 | 0.861 |
| Kompensasi | -0.002 | 0.037 | -0.002 | -0.046 | 0.963 |
| Motivasi Kerja | 0.525 | 0.041 | 0.654 | 12.858 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 0.385 | 0.058 | 0.338 | 6.674 | 0.000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.20 Coefficients di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = 0,243 + (-0,002)X_1 + 0,525X_2 + 0,385Z$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear persamaan 1 di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

Nilai *constans* adalah sebesar 0,243 berarti apabila nilai variabel independen (kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja) sama dengan 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 0,243. Sedangkan nilai koefisien kompensasi sebesar -0.002, berarti jika variabel kompensasi meningkat 0,245 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar -0,002 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang ada di Assalaam Hypermarket belum berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu diadakannya perbaikan atau evaluasi yang diberikan kepada karyawan guna untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,525 yang berarti variabel motivasi kerja sudah mengalami peningkatan akan variabel kinerja karyawan sebesar 0,525 atau 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang ada di Assalaam Hypemraket berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja di Assalaam Hypermarket ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut teori dua faktor, ada dua hal yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja salah satunya yaitu motivators. Motivators dalam teori dua faktor sama dengan karyawan merasa puas akan kinerjanya seperti adanya pengakuan, status, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. Walaupun hal tersebut tidak menjadi acuan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan tetapi hal tersebut sangat penting demi menunjang

karyawan yang mau bekerja menjadi lebih baik. Disisi lain, karyawan juga perlu hygiene factors dalam teori dua faktor. *Hygiene factors* sendiri seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan sekerja, kondisi tempat kerja, dan hubungan dengan atasan.

Nilai kepuasan kerja sebesar 0,385 yang berarti variabel kepuasan kerja memiliki tingkat lebih tinggi sebesar 0,1 akan variabel kinerja karyawan sebesar 0,385 atau 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap karyawan di Assalaam Hypermarket. Sehingga Assalaam Hypermarket perlu untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya supaya mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik. Dalam teori dua faktor oleh Herzberg sendiri menyebutkan apabila tingkat kepuasan karyawan terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan (Firmana, 2016).

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki belum memiliki kontribusi pengaruh positif alias masih

memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana perlu diadakannya evaluasi dan perbaikan mengenai kompensasi guna tercapainya kinerja yang optimal. Kemudian apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja meningkat maka akan menimbulkan dan meningkatkan kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura.

4.7 Uji Signifikansi (T)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel secara individual terhadap sebuah variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat nilai probalilitasnya, jika t hitung > dari t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh variabel independen ke variabel dependen secara individual. Berikut tabel hasil uji signifikansi T yang diolah dengan SPSS :

Tabel 4.21

Hasil Uji T Persamaan 1

| Model | Unstandarized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constan) | 3.278 | 2.217 | | 1.479 | 0.142 |
| Kompensasi | 0.016 | 0.060 | 0.017 | 0.270 | 0.787 |
| Motivasi Kerja | 0.517 | 0.045 | 0.734 | 11.421 | 0.000 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi dari variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja

adalah lebih dari 0,05 yang mana artinya variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berbeda dengan variabel kompensasi, variabel independent motivasi kerja justru memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) dimana memiliki nilai kurang dari 0,05.

Nilai probabilitas kompensasi adalah $0,787 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,270 < 1,98118$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh dengan perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha; \text{derajat kebebasan})$ dimana α adalah probabilitas sedangkan derajatkebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N yaitu jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka ini dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 1 (H1) ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), berarti kompensasi yang diberikan belum mampu berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket.

Nilai probabilitas motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $11,421 > 1,98118$ (t tabel). Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang dihasilkan di Assalaam Hypermarket, maka akan semakin tinggi pula rasa kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Uji T Persamaan 2

| Model | Unstandarized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constan) | 0.243 | 1.379 | | 0.176 | 0.861 |
| Kompensasi | -0.002 | 0.037 | -0.002 | -0.046 | 0.963 |
| Motivasi Kerja | 0.525 | 0.041 | 0.654 | 12.858 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 0.385 | 0.058 | 0.338 | 6.674 | 0.000 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) terdapat dua variabel yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,005 yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel independent komepensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah lebih dari 0,05.

Nilai probabilitas kompensasi adalah $0,963 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,046 < 1,98118$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh dengan perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha; \text{derajat kebebasan})$ dimana α adalah probabilitas sedangkan derajatkebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N yaitu jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka ini dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 3 (H3) ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti kompensasi belum memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket.

Nilai probabilitas motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $12,858 > 1,98118$ (t tabel). Hipotesis 4 (H_4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti semakin baik dan tinggi motivasi kerja karyawan di Assalaam Hypermarket, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Nilai probabilitas kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $6,674 > 1,98118$ (t tabel). Hipotesis 5 (H_5) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket. Jika dilihat dari nilai Beta, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan daripada variabel lainnya.

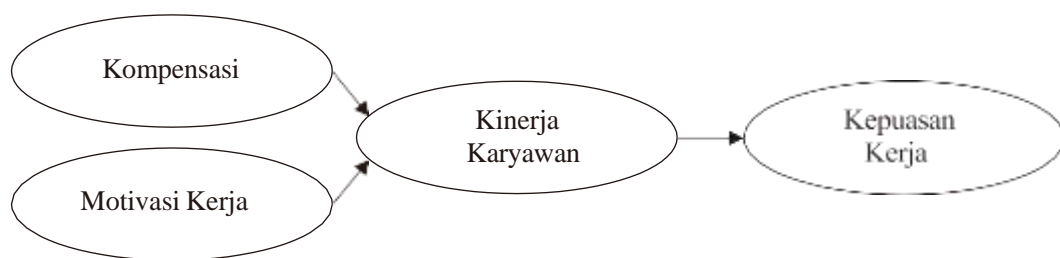
4.8 Uji Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda guna memperkirakan hubungan kualitas antar variabel yang sudah ditentukan, yaitu kualitas pelayanan dan kualitas produk sebagai variabel independen dengan loyalitas pelanggan sebagai variabel dependen atau untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui apakah

terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independent (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja)(Febrianto & Muchtolifah, 2022).

Gambar 4.3
Struktur Analisis Jalur



Dalam penelitian ini terdapat 2 persamaan untuk menyelesaikan perhitungananalisis jalur, yaitu:

Tabel 4.23
Hasil Uji Jalur Persamaan 1

| Model | Unstrand | Coefficie | Standard | t | Sig | Collin | |
|----------------|----------|-----------|-----------|--------|-------|--------|-----------|
| | ardized | nt | ized | | | earity | Statistic |
| | B | Std. | Coefficie | | | Tolera | |
| | | Error | nt | | | ne | |
| (Constan) | 3.278 | 2.217 | | 1.479 | 0.142 | | |
| Kompensasi | 0.016 | 0.060 | 0.017 | 0.270 | 0.787 | 0.983 | 1.017 |
| Motivasi Kerja | 0.517 | 0.045 | 0.734 | 11.421 | 0.000 | 0.983 | 1.017 |

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.23 di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

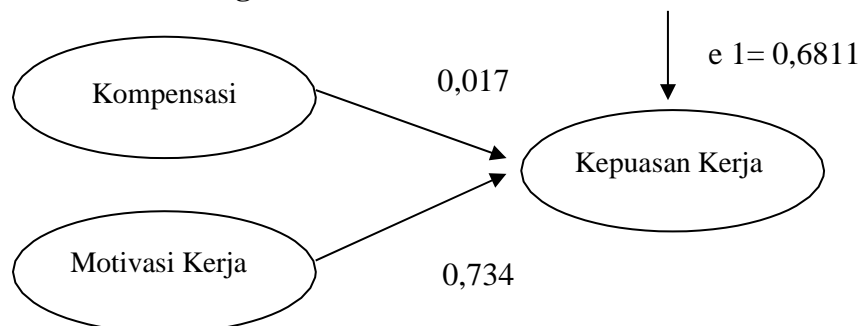
$$Z = 3,278 + 0,016 X_1 + 0,517 X_2$$

Dilihat dari nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,787 > 0,05$ Begitu juga dengan variabel motivasi kerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai e_1 pada persamaan regresi 1 dihitung dengan rumus sebagai berikut : $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,536} = 0,6811$. Kemudian angka 0,6811 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi 1 sehingga menjadi $Z = 3,278 + 0,016 + 0,517 + 0,6811$. Berarti apabila variabel kompensasi meningkat 3 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,016 dengan *error* 0,6811. Untuk variabel motivasi kerja, jika mengalami peningkatan sebesar 3 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,517 dengan *error* 0,6811. Diperoleh diagram jalur struktur 1 sebagai berikut :

Gambar 4.4

Diagram Jalur Struktur 1



Berikut adalah tabel hasil uji jalur persamaan regresi 2 yaitu pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura.

Tabel 4.24

Hasil Uji Jalur Persamaan 2

| Model | Unstrand | Coefficie | Standard | t | Sig | Collin | |
|----------------|----------|-----------|-----------|--------|-------|--------|-----------|
| | ardized | nt | ized | | | earity | Statistic |
| | B | Std. | ized | | | Tolera | |
| | | Error | Coefficie | | | ne | |
| | | | nt | | | | |
| (Constan) | 0.243 | 1.379 | | 0.176 | 0.861 | | |
| Kompensasi | -0.002 | 0.037 | -0.002 | -0.046 | 0.963 | 0.983 | 1.018 |
| Motivasi Kerja | 0.525 | 0.041 | 0.654 | 12.858 | 0.000 | 0.459 | 2.181 |
| Kepuasan Kerja | 0.385 | 0.058 | 0.338 | 6.674 | 0.000 | 0.464 | 2.157 |

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.25 di atas dapat ditulis persamaan

regresinya yaitu : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 Z + e_2$

$Y = 0,243 + (-0,002)X_1 + 0,525X_2 + 0,385Z$

Dilihat dari nilai signifikansi, kompensasi memiliki nilai lebih

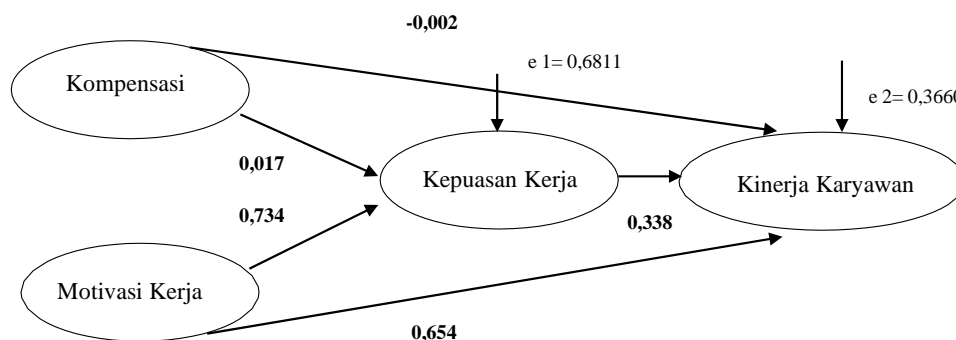
besar dari 0,05 ($< 0,05$), sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai e_2 pada persamaan regresi 2 dihitung dengan rumus sebagai berikut

$$e_2 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,866} = 0,3660$$
 Kemudian angka 0,3660 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi 2 sehingga menjadi $Y = 0,243 + (-0,002)X_1 + 0,525X_2 + 0,385Z + 0,3660$. Berarti apabila variabel kompensasi meningkat 0,2 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,002 dengan *error* 0,3660.

Untuk variabel motivasi kerja, jika mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 dengan *error* 0,3660. Dan apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,385 dengan *error* sebesar 0,3660. Diperoleh diagram jalur struktur 2 sebagai berikut :

Gambar 4.5
Diagram Jalur Struktur 2



Tabel 4.25
Ringkasan Hasil Uji Jalur

| Variabel | Terhadap Z | Terhadap Y (Langsung) | Tidak Langsung | Pengaruh Total |
|----------|------------|-----------------------|----------------|----------------|
| X1 | 0,017 | -0,002 | 0,005746 | 0,003746 |
| X2 | 0,734 | 0,654 | 0,248092 | 0,902092 |
| Z | - | 0,338 | - | - |
| e1 | 0,6811 | | | |
| e2 | 0,3660 | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4.25 dapat diketahui :

- 1) Pengaruh langsung variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,017 dan 0,734. Sedangkan pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,338.
- 2) Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

sebesar -0,002 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,005746. Sehingga diperoleh pengaruh total kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,003746.

- 3) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,654 dan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,248092. Sehingga diperoleh pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,902092.

4.9 Uji Sobel

Untuk menguji hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan ujisobel. Uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel X dan Y melewati variabel Z. Uji sobel dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Dasar Pengambilan keputusan yaitu nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terjadi pengaruh mediasi. Berikut terdapat mediasi yang akan diuji :

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi kepuasan kerja (Z).

Diketahui: $a_1 = 0,016$; $sa_1 = 0,60$; $b = 0,385$; $sb = 0,058$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,385^2 0,60^2 + 0,016^2 0,058^2 + 0,60^2 0,058^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,148225 \cdot 0,36 + 0,000256 \cdot 0,003364 + 0,36 \cdot 0,3364}$$

$$Sab = \sqrt{0,053361 + 0,000000861184 + 0,121104}$$

$$Sab = \sqrt{0,174465861184}$$

$$Sab = 0,4176911$$

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

$$t = \frac{0,016 \cdot 0,385}{0,4176911}$$

$$t = \frac{0,00616}{0,41769} = 0,01474777$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,01474777 yang mana lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98118 sehingga hipotesis ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (Y)

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi kepuasan kerja (Z).

$$\text{Diketahui: } a_2 = 0,517 ; sa_2 = 0,045 ; b = 0,385 ; sb = 0,058$$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,385^2 0,045^2 + 0,517^2 0,058^2 + 0,045^2 0,058^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,148225 \cdot 0,002025 + 0,267289 \cdot 0,003364 + 0,002025 \cdot 0,003364}$$

$$Sab = \sqrt{0,000300155625 + 0,000899160196 + 0,0000068121}$$

$$Sab = \sqrt{0,001206127921}$$

$$Sab = 0,034729352441415$$

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

$$t = \frac{0,517 \cdot 0,385}{0,4176911}$$

$$t = \frac{0,199045}{0,034729} = 5,731377$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,731377 yang mana lebih besar dari t tabel sebesar 1,98118 sehingga hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

4.10 Analisis dan Pembahasan

Dari Berdasarkan penelitian dan perhitungan tentang analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Assalaam Hypermarket diperoleh hasil sebagai berikut ini :

4.10.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui hasil dari kualitas produk (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,787. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $0,270 < 1,98118$ dan nilai signifikansi $0,787 > 0,05$. Hal ini menunjukkan H1 ditolak, bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Assalaam Hypermarket belum bisa menciptakan kepuasan kerja yang ada, maka perlu adanya evaluasi mengenai pemberian kompensasi di

Assalaam Hypermarket. Dalam teori dua faktor pun dijelaskan bahwa kompensasi yang termasuk dalam *hygiene factors* hanya bisa mengurangi ketidakpuasan karyawan tetapi tidak bisa menghilangkan ketidakpuasan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti, terdapat masalah dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan salah satunya yaitu biasanya ada keterlambatan dalam pemberiannya seperti pemberian bonus, insentif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herningsih & Purwanti, 2020) tentang analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi yang mana dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di Assalaam Hypermarket belum merasa puas akan kompensasi yang diberikan, dengan kata lain kompensasi yang diberikan belum memberikan kepuasan kerja dan perlu adanya evaluasi dari perusahaan terhadap karyawan mengenai kompensasi.

4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui hasil dari variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 11,421 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $11,421 > 1,98118$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H2 diterima, bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antarmotivasi kerja terhadap

kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja karyawan di Assalaam Hypermarket akan meningkat apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi pula. Menurut teori dua faktor ada beberapa hal yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat yaitu kesempatan untuk berkembang, status, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa responden mengatakan bahwa mereka merasa puas akan pekerjaan yang mereka jalani sekarang dan dengan lingkungan kerja yang baik secara agama maupun pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardianti et al., 2018) yang menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.10.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil dari kepuasan kerja (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 6,674 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $6,674 > 1,98118$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_3 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket. Semakin bagus terjaganya kepuasan kerja akan menimbulkan kinerja yang semakin baik pula. Menurut teori dua faktor, tingkat kepuasan karyawan akan terjaga apabila terpenuhinya dua hal

yaitu hygiene factors dan motivators. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) yang mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif yang menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki kinerja yang baik pada Assalaam Hypermarket jika didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi. Ini berarti bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, Assalaam Hypermarket perlu untuk terus meningkatkan kepuasan kerja.

4.10.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil dari variabel kompensasi (X1) memiliki nilai nilai t hitung sebesar -0,046 dengan nilai signifikansi sebesar 0,963. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $-0,046 < 1,98118$ dan nilai signifikansi $0,963 > 0,05$. Hal ini menunjukkan H4 ditolak, bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi disini belum mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir dan Zainuri, 2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang mana dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Assalaam Hypermarket belum mampu menunjang kinerja karyawan disana.

4.10.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil dari motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 12,858 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $12,858 > 1,98118$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H5 diteima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket akan meningkat apabila diimbangi dengan tingginya motivasi kerja karyawan. Menurut teori dua faktor bahwa motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh hal-hal seperti kesempatan untuk berkembang, status, tanggung jawab dan lingkungan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti mengenai motivasi kerja bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di Assalaam Hypermarket dan karyawan bebas mengasah dirinya untuk berkembang serta naik pangkat tergantung dalam skill, pendidikan dan lama bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2020) yang menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.10.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja

Diketahui hasil perhitungan Sobel dari kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,01474777. Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $0,01474777 < 1,98118$. Hal ini mendukung H6 bahwa tidak

terdapat pengaruh mediasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dua faktor, kompensasi merupakan suatu hal yang bisa menunjang kepuasan kerja yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Tetapi hal itu memang bisa meningkatkan kepuasan tapi bisa juga menimbulkan ketidakpuasan.

4.10.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Diketahui hasil perhitungan Sobel dari motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,731377 . Dari angka ini diketahui bahwa nilai t hitung $5,731377 > 1,98118$. Hal ini mendukung H_7 bahwa terdapat pengaruh mediasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila mere memiliki motivasi kerja yang tinggi pula sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan . Menurut teori dua faktor, untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang baik dibutuhkannya kepuasankerja yang baik pula. Kemudian dari teori dua faktor tersebut motivasi masuk ke dalam hal yang sangat berpengaruh untuk menunjang kepuasan kerja tersebut. Maka dari itu, variabel kepuasan kerja bisa menjadi jembatanantara motivasi kerja untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa akan merasa puas apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan pun menjadi semakin baik.

BAB V PENUTUP

4.11 Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pegaruh Kualitas Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Assalaam Hypermarket Kartasura dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket Kartasura.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket Kartasura.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket Kartasura.
6. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket Kartasura.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Assalaam Hypermarket Kartasura.

4.12 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan dengan baik dan sungguh- sungguh, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Diantaranya:

1. Sampel dalam penelitian ini masih sederhana yaitu pada 117 responden yang menjadi karyawan di Assalaam Hypermarket sebagai data yang diolah sehingga belum maksimal.
2. Penelitian ini masih sederhana, masih pada jawaban setuju atau tidak setuju sehingga belum dapat melihat hal lain yang mendukung jawaban dari pertanyaan penelitian
3. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada kompensasi dan motivasi kerja sehingga masih terdapat beberapa variabel lain yang yang kemungkinan menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang belum diteliti.

4.13 Saran-Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi belum memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan walaupun sudah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan di Assalaam

Hypermarket masih belum bisa untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan kerja karyawan. Kemudian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik karena menurut hasil pengolahan data motivasi memiliki pengaruh paling dominan dan tinggi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan Assalaam Hypermarket mampu mengevaluasi dan memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, serta mempertahankan pemberian motivasi kerja terhadap karyawannya agar kinerja dan kepuasan kerja karyawan bisa tetap terjaga.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas penelitian seperti wilayah, sampel, dan variabel. Hal ini karena dalam menganalisis kepuasan kerja perlu faktor-faktor yang lain untuk mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Andriyano, F., Efani, A., & Riniwati, H. (2013). Analisis Faktor-faktor Produksi Usaha Pembesaran Udang Vanname (*Litopenaeus vannamei*) di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan Jawa Timur: Pendekatan Fungsi Cobb-Douglass. *Jurnal ECSOFiM*, 1(1).
- Angelina, S., Suyasa, P. T. Y. S., & Chandika, J. (2022, August). *Karyawan Burnout dan Kinerja Menurun? Kenali Work Engagement dan Tips Mengatasinya*. Kompas.Com.
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2).
- Arsi, A. (2021). LANGKAH -LANGKAH Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 18(01), 9–15.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2012). GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WORLEYPARSONS INDONESIA DI TINJAU DARI TEORI DUA FAKTOR HERZBERG. *PSIBERNETIKA*, 5(2).
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5). <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3).
- Dugguh, S. I. ', Ayaga, & Dennis. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(5), 11–18.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Febrianto, D., & Muchtolifah. (2022). Pengaruh PAD, DAU, dan DAK Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dengan Kemiskinan Sebagai Variabel Intervening di Provinsi Jawa Barat. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8).
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA CV. PELITA MANDIRI V PEMATANG REBA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Firmana, Moch. S. (2016). PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIA DAN WANITA. *JURNAL MANAJEMEN*, 2(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap Sandhi Fialy, & Tirtayasa Satria. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hardani, 'Andriani, H., 'Ustiawaty, J., 'Utami, E. F., 'Istiqomah, R. R., 'Fardani, R. A., 'Sukmana, D. J., & 'Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (H. Abdi, Ed.; 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Herningsih, A., & Purwanti, D. (2020). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hidayat Akbar. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING . *JIMMU (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2), 165–177.
- Janna dan Herianto, 2021. (n.d.). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. 18210047.
- Jufrizen. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01).
- Khoiruman; Purba, S. D. A. (2020). Pengaruh Green Product, Green Price, dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Produk Essential Oil Di Rumah Atsiri Indonesia. *Journal Of Business And Management*, 7(1).
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest*

- International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mas'ud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional,. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*. (Issue 2).
- Mawarni, Darwanis, & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Belanja Modal Serta Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi Pada Kabupaten Dan Kota Di Aceh). *Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(2).
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1).
- Noviyanti, I. (2019). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA CV USAHA MANDIRI JAKARTA SELATAN. *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2538>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Administrasi Niaga*, 3(03).
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Han, W. P., & Wilinny. (2018). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Panjaitan, R. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Rafi, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) AREA PEMATANGSIANTAR. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i2.52>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). PENGARUH

- PENGHARGAAN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3). [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rizky Muhammad Chaerul. (2018). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA JASA POWER MEDAN. *Jurnal Ilmiah Online*, 01(02), 19–27.
- Saman, A. (2020). EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Selma, A. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5(21). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1086>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019b). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). In *Bandung: CV Alfabeta*.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. In *Metodologi Penelitian*.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Studies and Antrepreneurship Journal*, 1(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *Agora*, 7(1).
- Sutanto, E. M., & Valentine, L. (2022). The Employee Performance in the Covid-19 Pandemic and Its Antecedents. *International Journal Of Business Studies*, 5(1), 22–29.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (Vol. 1, Issue December).
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. SOLJER ABADI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2). <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp1-14>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).

<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2224/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 Sukoharjo, 19 September 2022
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
Assalaam Hypermarket
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **INDAH NOVIYANTI**
NIM : 195211238
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH KOMPENASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI ASSALAAM HYPERMARKET
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Karyawan

Assalaam *Hypermarket*

Assalamu'alaikum Wr Wb,

Saya Indah Noviyanti, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta saat inisedang melakukan penelitian untuk proposal skripsi saya yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”.

Segala informasi yang diberikan kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudar/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Hormat saya,

Indah Noviyanti

195211238

1. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (√) pada jawaban yang anda pilih:

STS : Sangat Tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

2. Identitas Responden

Nama :

No. HP :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Rentang Usia : < 25 25 <

Jabatan :

Alamat Rumah :

LAMPIRAN 3 PERNYATAAN/PERTANYAAN KUESIONER

KOMPENSASI (X1)

| No | Pertanyaan/Pernyataan | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 |
|----|--|---------|--------|--------|---------|----------|
| 1 | Gaji yang anda terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari | | | | | |
| 2 | Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja | | | | | |
| 3 | Adanya insentif yang sesuai dengan target kerja | | | | | |
| 4 | Tunjangan kerja seperti jaminan kesehatan dan keamanan bekerja telah sesuai dengan harapan | | | | | |
| 5 | Fasilitas yang disediakan perusahaan telah memadai | | | | | |
| 6 | Gaji yang diberikan oleh perusahaan, diterima sesuai tepat waktu | | | | | |

MOTIVASI KERJA (X2)

| No | Pertanyaan/Pernyataan | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 |
|----|--|---------|--------|--------|---------|----------|
| 1 | Saya memiliki rasa tanggung jawab dan selalu bersemangat untuk terus bekerja di Assalaam Hypermarket | | | | | |
| 2 | Perusahaan atau atasan selalu memberikan saya pujian dan penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah saya lakukan. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki rekan kerja yang mau menghargai dan membantu saya selama bekerja | | | | | |
| 4 | Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan Assalaam Hypermarket | | | | | |
| 5 | Saya selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penilaian yang baik dan kemudahan naik pangkat. | | | | | |
| 6 | Gaji dan jaminan kerja yang diberikan perusahaan telah memotivasi saya untuk selalu melakukan pekerjaan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | dengan baik. | | | | | |
| 7 | Saya selalu bersemangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi tugas yang diberikan atasan. | | | | | |
| 8 | Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju. | | | | | |

KINERJA KARYAWAN (Y)

| No | Pertanyaan/Pernyataan | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 |
|----|---|---------|--------|--------|---------|----------|
| 1 | Anda mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 2 | Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi | | | | | |
| 3 | Anda mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa masalah dengan optimal | | | | | |
| 4 | Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 5 | Anda mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan | | | | | |
| 6 | Anda selalu punya cara atau ide agar pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal | | | | | |

KEPUASAN KERJA (Z)

| No | Pertanyaan/Pernyataan | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 |
|----|--|---------|--------|--------|---------|----------|
| 1 | Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan bagi saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji dan tunjangan karyawan sesuai dengan harapan dan standar yang berlaku | | | | | |
| 3 | Saya merasa senang dan nyaman dengan jalinan hubungan antar karyawan disini | | | | | |
| 4 | Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karirnya | | | | | |
| 5 | Saya merasa nyaman dan puas dengan | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | kebijakan dan peraturan perusahaan yang diterapkan | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

LAMPIRAN 4 DATA TABULASI KUESIONER PENELITIAN

Tabulasi Data Penelitian Kompensasi (X1)

| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | TOTAL_X1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 8 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 16 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 24 |
| 17 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 18 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 21 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 11 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 25 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 24 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 54 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 62 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 23 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 70 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 11 |
| 71 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 76 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 80 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 82 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 83 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 85 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 86 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 87 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 90 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 23 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 95 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 97 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 98 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 99 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 100 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 101 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 104 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 105 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 11 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 107 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 108 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 109 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 14 |
| 110 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 112 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 113 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 114 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 27 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 115 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 116 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 117 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 |

Tabulasi Data Penelitian Motivasi Kerja (X2)

| No . | X2. 1 | X2. 2 | X2. 3 | X2. 4 | X2. 5 | X2. 6 | X2. 7 | X2. 8 | TOTAL_ X2 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 33 |
| 6 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 10 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 26 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 36 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 37 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 40 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 43 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 20 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 49 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 18 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 52 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 34 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 57 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 64 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 70 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 73 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 74 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 75 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 79 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 81 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 85 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 86 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 87 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 88 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 89 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 93 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 96 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 97 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 100 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 101 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 102 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 103 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 104 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 105 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 106 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 107 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 108 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 110 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 111 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 112 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 114 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 115 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 116 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 117 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |

Tabulasi Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (Z)

| No. | Z1.1 | Z1.2 | Z1.3 | Z1.4 | Z1.5 | TOTAL_Z1 |
|-----|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 |
| 11 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 15 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 37 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 51 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 58 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 19 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 65 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 68 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 70 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 79 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 10 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 81 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 94 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 97 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 99 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 101 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 102 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 |
| 103 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 104 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 110 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 22 |
| 111 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 112 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 114 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 |
| 115 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 116 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 117 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9 |

Tabulasi Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | TOTAL_Y1 |
|-----|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 37 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 68 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 |
| 69 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 70 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 72 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 75 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 79 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 81 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 84 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 88 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 90 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 93 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 94 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 96 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 99 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 102 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 103 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 105 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 106 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 107 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 108 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 109 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 110 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 12 |
| 111 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 112 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 113 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 114 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 115 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 117 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |

LAMPIRAN 5 HASIL UJI DESKRIPTIF

Statistics

| | | Jenis Kelamin | Usia | Jabatan |
|---------|---------|---------------|------|---------|
| N | Valid | 117 | 117 | 117 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 1.35 | 1.27 | 3.79 |
| Minimum | | 1 | 1 | 1 |
| Maximum | | 2 | 2 | 9 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 76 | 65.0 | 65.0 | 65.0 |
| | Perempuan | 41 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |

| | | | |
|-------|-----|-------|-------|
| Total | 117 | 100.0 | 100.0 |
|-------|-----|-------|-------|

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 25 < | 85 | 72.6 | 72.6 | 72.6 |
| < 25 | 32 | 27.4 | 27.4 | 100.0 |
| Total | 117 | 100.0 | 100.0 | |

Jabatan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Staff | 40 | 34.2 | 34.2 | 34.2 |
| HRD | 3 | 2.6 | 2.6 | 36.8 |
| Kasir | 15 | 12.8 | 12.8 | 49.6 |
| Supervisor | 9 | 7.7 | 7.7 | 57.3 |
| Staff Senior | 22 | 18.8 | 18.8 | 76.1 |
| Security | 6 | 5.1 | 5.1 | 81.2 |
| OS | 12 | 10.3 | 10.3 | 91.5 |
| Parkir | 4 | 3.4 | 3.4 | 94.9 |
| Danru | 6 | 5.1 | 5.1 | 100.0 |
| Total | 117 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 6 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Kompensasi (X1)

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | TOTALX1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .594** | .573** | .419** | .553** | .536** | .763** |
| X1.1 Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| X1.1 N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| X1.2 Pearson Correlation | .594** | 1 | .519** | .564** | .621** | .639** | .825** |
| X1.2 Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.5 | Pearson Correlation | .562** | .494** | .493** | .485** | 1 | .528** | .483** | .535** | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .544** | .455** | .559** | .519** | .528** | 1 | .501** | .571** | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .609** | .450** | .463** | .604** | .483** | .501** | 1 | .584** | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .542** | .366** | .528** | .623** | .535** | .571** | .584** | 1 | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| TOTALX2 | Pearson Correlation | .819** | .722** | .785** | .782** | .739** | .761** | .758** | .768** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

| | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | TOTALZ | |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z1 | Pearson Correlation | 1 | .812** | .742** | .644** | .736** | .902** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Z2 | Pearson Correlation | .812** | 1 | .723** | .663** | .723** | .897** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Z3 | Pearson Correlation | .742** | .723** | 1 | .655** | .687** | .876** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Z4 | Pearson Correlation | .644** | .663** | .655** | 1 | .608** | .824** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |

| | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z5 | Pearson Correlation | .736** | .723** | .687** | .608** | 1 | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| TOTALZ | Pearson Correlation | .902** | .897** | .876** | .824** | .857** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | TOTALY |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .634** | .662** | .618** | .603** | .616** | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Y2 | Pearson Correlation | .634** | 1 | .661** | .681** | .721** | .747** | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Y3 | Pearson Correlation | .662** | .661** | 1 | .781** | .688** | .710** | .878** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Y4 | Pearson Correlation | .618** | .681** | .781** | 1 | .714** | .672** | .870** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Y5 | Pearson Correlation | .603** | .721** | .688** | .714** | 1 | .659** | .851** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| Y6 | Pearson Correlation | .616** | .747** | .710** | .672** | .659** | 1 | .863** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |
| TOTALY | Pearson Correlation | .804** | .866** | .878** | .870** | .851** | .863** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 | 117 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7 UJI RELIABILITAS

Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .879 | 6 |

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .899 | 8 |

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .920 | 5 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .926 | 6 |

LAMPIRAN 8 UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN I

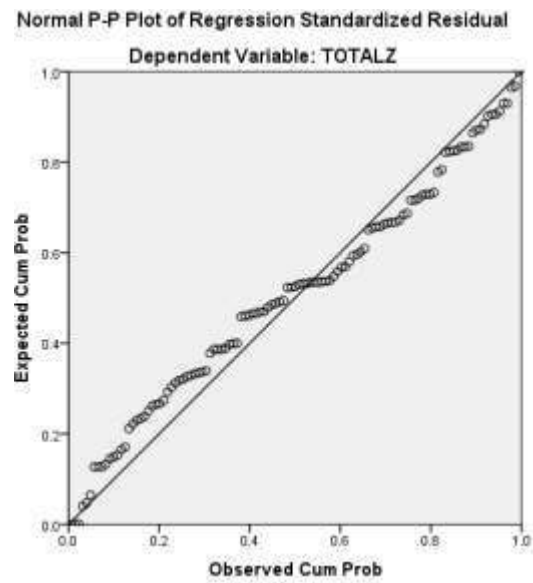
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 117 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.86720575 |

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Absolute | .083 |
| Most Extreme Differences Positive | .077 |
| Negative | -.083 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .893 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .402 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3.278 | 2.217 | | 1.479 | .142 | | |
| 1 TOTALX1 | .016 | .060 | .017 | .270 | .787 | .983 | 1.017 |
| TOTALX2 | .517 | .045 | .734 | 11.421 | .000 | .983 | 1.017 |

a. Dependent Variable: TOTALZ

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|--------|------|
| (Constant) | 3.969 | 1.571 | | 2.526 | .013 |
| 1 TOTALX1 | -.002 | .042 | -.004 | -.048 | .962 |
| TOTALX2 | -.059 | .032 | -.172 | -1.850 | .067 |

a. Dependent Variable: Abs_Res1

LAMPIRAN 9 Uji Asumsi Klasik Persamaan II

UJI NORMALITAS

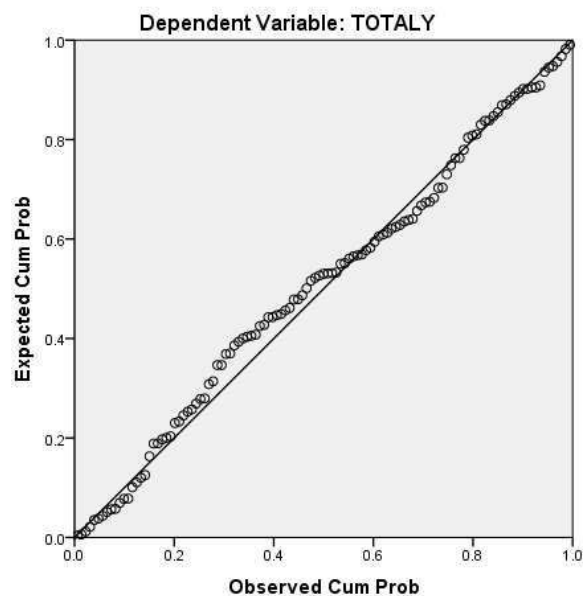
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 117 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.75899839 |
| | Absolute | .068 |
| Most Extreme Differences | Positive | .042 |
| | Negative | -.068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .739 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .646 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .243 | 1.379 | | .176 | .861 | | |
| 1 TOTALX1 | -.002 | .037 | -.002 | -.046 | .963 | .983 | 1.018 |
| TOTALX2 | .525 | .041 | .654 | 12.858 | .000 | .459 | 2.181 |
| TOTALZ | .385 | .058 | .338 | 6.674 | .000 | .464 | 2.157 |

a. Dependent Variable: TOTALLY

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.904 | .866 | | 2.198 | .030 |
| 1 TOTALX1 | -.011 | .023 | -.043 | -.457 | .649 |
| TOTALX2 | .024 | .026 | .131 | .951 | .344 |
| TOTALZ | -.053 | .036 | -.200 | -1.463 | .146 |

a. Dependent Variable: Abs_Res2

LAMPIRAN 10 HASIL UJI KETETAPAN MODEL PERSAMAAN I

Uji R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .732 ^a | .536 | .528 | 2.89225 |

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|----------|-----|---------|--------|-------------------|
| | Regression | 1103.456 | 2 | 551.728 | 65.956 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 953.621 | 114 | 8.365 | | |
| | Total | 2057.077 | 116 | | | |

a. Dependent Variable: TOTALZ

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 3.278 | 2.217 | | 1.479 | .142 |
| 1 | TOTALX1 | .016 | .060 | .017 | .270 | .787 |
| | TOTALX2 | .517 | .045 | .734 | 11.421 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTALZ

LAMPIRAN 11 HASIL KETETAPAN MODEL PERSAMAAN II

Uji R2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .931 ^a | .866 | .862 | 1.78219 |

a. Predictors: (Constant), TOTALZ, TOTALX1, TOTALX2

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| | Regression | 2316.899 | 3 | 772.300 | 243.151 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 358.913 | 113 | 3.176 | | |
| | Total | 2675.812 | 116 | | | |

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALZ, TOTALX1, TOTALX2

Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .243 | 1.379 | | .176 | .861 |
| | TOTALX1 | -.002 | .037 | -.002 | -.046 | .963 |
| | TOTALX2 | .525 | .041 | .654 | 12.858 | .000 |
| | TOTALZ | .385 | .058 | .338 | 6.674 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTALY