

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA
NPM : 1805160446
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 31 Agustus 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SYAWALLUDDIN SYAHPUTRA
N P M : 1805160446
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV PERSERO MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUSLIH S.E., M.Si.)

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NST S.E., M.Si.)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A.)

Unggul | **PANITIA UJIAN** Terpercaya

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., ) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

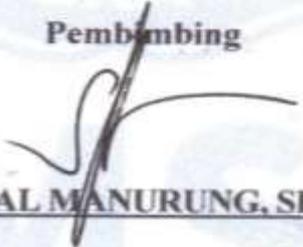
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA
N.P.M : 1805160446
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis 


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr.H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA
N.P.M : 1805160446
Dsen Pembimbing : SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Rumusan & tujuan.	29-07-2022	sf
BAB 2	Perbaiki kapan teori, tambahkan referensi teori, perbaiki 1/2 kata Kerangka konsep.	17-08-2022	sf
BAB 3	Perbaiki metodologi penelitian dan analisis data gunakan SEM PLS.	20-09-2022	sf
BAB 4	Perbaiki hasil analisis data dan menyelaraskan output model & inner model. Kemungkinan hasil kerangka konsep.	06-03-2023	sf
BAB 5	Perbaiki point keempulan tentang keterbatasan penelitian.	05-06-2023	sf
Daftar Pustaka	longkays, berkes dan referensi daftar pustaka	15-07-2023	sf
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc. <u>Bismillah</u>	21/7/2023	sf

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA**
NPM : 1805160446
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPENSASIDAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

**MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA
1805160446**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kompensasi dan motivasi Terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga berjumlah 80 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

**MUHAMMAD SYAWALUDDIN SYAHPUTRA
1805160446**

The aim of this research is to examine and analyze compensation and motivation for performance through job satisfaction at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan directly and indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study was all employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study used the Slovin formula so that there were 80 employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that compensation, motivation and job satisfaction directly influence performance, compensation and motivation influence job satisfaction, compensation and motivation indirectly influence performance through job satisfaction

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

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Ponidi, SE dan Ibunda Nurbaity tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, SE., M.A selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak Muslih, SE., M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Februari 2023

Penulis

Muhammad Syawaluddin Syahputra
NPM:1805160446

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABLE	
DAFTAR GAMBAR	
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	
1.2 Identifikasi Masalah	
1.3 Batasan Masalah	
1.4 Rumusan masalah	
1.5 Tujuan penelitian	
1.6 Manfaat Penelitian	
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	
2.1.1 Kinerja	
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	
2.1.1.4 Indikator Kinerja	
2.1.2 Kompensasi.....	
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	
2.1.3 Motivasi Kerja.....	
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	
2.1.4 Kepuasan Kerja	
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kerja	
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	
2.2 Kerangka Konseptual	
2.3 Hipotesis	

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis-Jenis Penelitian.....
3.2 Definisi Operasional Variable.....
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian
3.4 Populasi dan Sampel
3.5 Teknik Pengumpulan Data
3.6 Teknik Analisis Data

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data
4.2 Analisis Data

BAB 5 PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan
5.2 Saran
5.3 Keterbatasan Pembelian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan	45
Tabel 3.3 Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kompesnsasi (X1)	54
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja(X2).....	56
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	58
Tabel 4.5 Hasil Loading Faktor	61
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	62
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i>	63
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i>	65
Tabel 4.10 Nilai F-Square.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square.....	67
Tabel 4.12 Path Coefficient	68
Tabel 4.13 <i>Specific Indirect Effects</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Uji Outer Model	60
Gambar 4.2 Uji Hipotesis	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezei & Khair, 2020). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah & Utami, 2017). (Novitasari & Satriyo, 2016) berpendapat bahwa dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yang tinggi, sedangkan proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat

atau lebih cepat, kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada

Walaupun penelitian telah banyak melakukan kajian tentang kinerja karyawan, tentu perlakuan kinerja pada perusahaan berbeda-beda tidak sama seperti penelitian (Siagian & Khair, 2018) kinerja menekankan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan (Muis et al, 2018) menyatakan pada kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Hal ini tentu menarik untuk dilakukan kajian kembali karena ada perbedaan perlakuan diantara penelitian tersebut.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting

untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (I Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh instansi belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari instansi hal ini dikarenakan sering telatnya instansi dalam pemberian kompensasi tidak langsung atau bonus kepada pegawai selanjutnya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun. Selanjutnya pada kepuasan kerja dimana ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa devisa lainnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya disebabkan kurang fokusnya pegawai.
2. Pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dikarenakan masih banyaknya pegawai yang kurang menyukai bonus langsung dari perusahaan hal ini dikarenakan sering telatnya instansi dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.
3. Adanya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun
4. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana hasil kerja karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar divisi yang lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan (Nooralizad et al, 2011) menyatakan “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Pendapat (Alfani & Hadini, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017) tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Kemudian pendapat rozarie (2017) menyatakan tujuan kinerja dapat dipergunakan untuk: administrasi penggajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian pegawai, mengevaluasi pencapaian tujuan

Sedangkan menurut Rivai (2010) menyatakan tujuan kinerja pada dasarnya meliputi: Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang, Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, Meningkatkan motivasi kerja, Meningkatkan etos kerja, Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang

kemajuan kerja mereka, Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir, Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya, Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa “manfaat kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu

Pendapat Rozarie (2017) menyebutkan “Manfaat kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017) menjelaskan bahwa “Manfaat kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Sedangkan Pendapat Sutrisno (2016) menyatakan kinerja dimanfaatkan manajemen untuk: Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan

karyawan. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Sedermayanti (2017) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut: Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut : Efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/ kehandalan, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja, lingkungan kerja

Pendapat (Pusparani, 2021) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

Sedangkan pendapat (Akbar, 2018) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Dapat tidaknya diandalkan, Sikap

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Waktu kerja

Pendapat lainnya Indikator kinerja yang digunakan menurut (Widiyanti & Fitriani, 2017) adalah: Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama

Sedangkan pendapat (Halim & Andreani, 2017) Indikator kinerja karyawan menurut adalah sebagai berikut : Mutu, Jumlah, Jangka Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan antara lain: Kualitas, Kuantitas, Penekanan biaya, Dapat tidak diandalakan dan Sikap

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (Sutrisno, 2010) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut (Susanto, 2017) kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian .

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.1.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh

Menurut (Larasati, 2018) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin, 2007) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2015) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut: Memperoleh personel berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja. Mempertahankan karyawan yang ada Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Memastikan keadilan Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan keadilan eksternal. Menghargai perilaku yang diinginkan Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan. Mengawasi biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Mematuhi peraturan Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja. Memfasilitasi saling pengertian Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan pekerja. Efisiensi administratif selanjutnya Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja,

Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, Posisi atau jabatan karyawan, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah.

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2010) faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, Produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, Biaya hidup/*cost of living*, Posisi jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu: Kinerja dan produktivitas kerja, Kemampuan membayar, Kesediaan membayar, Suplai dan permintaan tenaga kerja, Serikat pekerja, Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Pendapat lainnya menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: Produktivitas, Kemampuan untuk membayar, Kesediaan untuk membayar, Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adapun menurut (Mangkunegara, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: Faktor pemerintah, Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai, Standar dan biaya hidup pegawai, Ukuran perbandingan upah. Permintaan dan persediaan, Kemampuan membayar

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi adalah perusahaan tempat dimana orang bekerja atau lokasi kerja, Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku

2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2010) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: Gaji/upah, Asuransi, Tunjangan, Premi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator kompensasi yaitu: Tingkat bayaran, Struktur pembayaran, Penentuan bayaran individu, Metode pembayaran, dan Kontrol pembayaran.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan (Simamora, 2014) adalah: Gaji Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh (Umar, 2010) adalah: Gaji, Insentif, Bonus, Asuransi, Tunjangan

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan indikator kompensasi antara lain: Gaji, Intensif, Fasilitas, metode pembayaran dan kontrol pembayaran

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Pendapat (Umar, 2010) “motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan”.

Sedangkan pendapat (Simamora, 2014) menyatakan bahwa: “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan produktifitas kerja pegawai, Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan, Mengefektifkan pengadaan pegawai, Meningkatkan kedisiplin kerja pegawai, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai, Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan

sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Adapun yang menjadi tujuan motivasi menurut (Suntoyo, 2012) adalah: Mendorong gairah dan semangat karyawan. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Meningkatkan kesejahteraan karyawan. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Adapun tujuan motivasi yang dikemukakan (Sutrisno, 2016) yaitu sebagai berikut: Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi, Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya, Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya, Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: Faktor internal, Faktor eksternal

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: Promosi, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengakuan, Keberhasilan dalam bekerja

Pendapat lainnya menurut (Bismala et al, 2020) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik situasi kerja

Sementara itu menurut (Afandi, 2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah: Daya pendorong, Kemauan, Kerelaan, Keahlian, Keterampilan, Tanggung jawab, Kewajiban, Tujuan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah: Kerja keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Usaha untuk maju, Ketekunan, Pemanfaatan waktu

Dalam pelaksanaannya menurut (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari motivasi kerja, antara lain sebagai berikut: Gaji, Kebijakan dan administrasi, Hubungan kerja, Kondisi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Peluang untuk maju, Pengakuan atau penghargaan, Keberhasilan, Tanggung jawab

Sementara itu menurut (Simamora, 2014) berpendapat bahwa banyak hal yang dapat menjadi indikator motivasi kerja diantaranya yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan indikator motivasi kerja antara lain: Kerja keras, Tanggung jawab, Usaha untuk maju, Keterampilan dan hubungan kerja

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Pendapat (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan pendapat (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu: Kepuasan kerja di dalam pekerjaan, Kepuasan kerja di luar pekerjaan
Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut: Kepuasan kerja dengan produktivitas, Kepuasan kerja dengan absensi. Kepuasan kerja dengan efek lainnya. Kepuasan kerja dengan turnover.

Menurut (Afandi, 2016) jenis jenis kepuasan kerja: Aspek psikologis, Aspek fisik. Aspek sosial, Aspek finansial

Sedangkan (Umar, 2010) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu : Keamanan kerja. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Gaji Kondisi kerja. Komunikasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut: Turnover, Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, Umur, Tingkat pekerjaan, Ukuran organisasi perusahaan

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Faktor psikologis. Faktor sosial. Faktor fisik. Faktor finansial.

Pendapat (Afandi, 2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni: Pemenuhan, Perbedaan, Pencapaian nilai Keadilan

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut (Afandi, 2016) adalah: Faktor pegawai, Pekerjaan

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari: Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, Rekan Kerja, Kondisi Kerja

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut: Kepuasan dengan gaji, Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan sikap atasan, Kepuasan dengan rekan kerja.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut pendapat (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) Indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu: Kemangkiran Pegawai, Keinginan Pindah, Kinerja Karyawan, Rekan Kerja Kenyamanan kerja karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Usman, 2019). adalah sebagai berikut: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja,

kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunkan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi, dan perasaan pekerja terhadap prestasinya

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja antara lain: Isi pekerjaan, kepuasan dengan gaji, kesempatan untuk mengembangkan karier, rekan kerja, dan sikap atasan

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2015) (Jufrizen, 2016) (Azhar, Nurdin, & Yudi, 2020) (Astuti & Suhendri, 2020) (Mutholib, 2019) (Jufrizen, 2018) dan (Polukan et al, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra et al, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al, 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji

pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen & Intan, 2021), (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional

yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran

dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juniari et al., 2015) (Mubaroqah & Yusuf, 2020) (Tarigan, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan

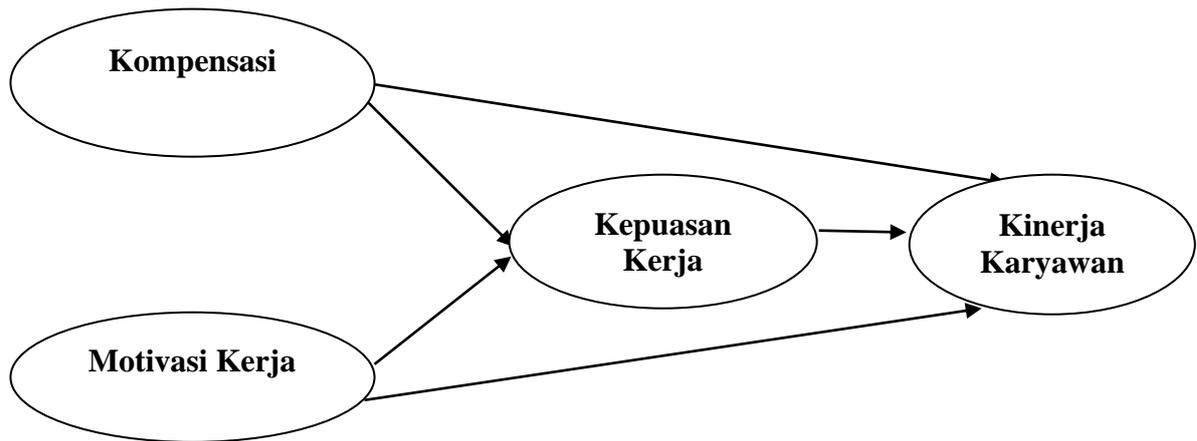
pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

4. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari

sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Variabel	Definisi	Indikator	No Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Penekanan biaya 4. Dapat tidak diandalkan 5. Sikap	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan	1. Gaji 2. Intensif 3. Fasilitas 4. metode pembayaran 5. kontrol pembayaran	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	1. Kerja keras 2. Tanggung jawab 3. Usaha untuk maju 4. Keterampilan 5. hubungan kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya	1. Isi pekerjaan 2. kepuasan dengan gaji, 3. kesempatan untuk mengembangkan karier, 4. rekan kerja, 5. sikap atasan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)
Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2022 sampai April 2023. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				April 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset											■	■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■		
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018b) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu

hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih

besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t -statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $>$ 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $<$ 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot – penelitian.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27.5%	37	46.3%	10	12.5%	7	8.8%	4	5.0%	80	100%
2	24	30.0%	29	36.3%	13	16.3%	10	12.5%	4	5.0%	80	100%
3	21	26.3%	32	40.0%	15	18.8%	10	12.5%	2	2.5%	80	100%
4	17	21.3%	35	43.8%	13	16.3%	11	13.8%	4	5.0%	80	100%
5	30	37.5%	27	33.8%	13	16.3%	9	11.3%	1	1.3%	80	100%
6	22	27.5%	40	50.0%	9	11.3%	7	8.8%	2	2.5%	80	100%
7	37	46.3%	18	22.5%	16	20.0%	4	5.0%	5	6.3%	80	100%
8	24	30.0%	36	45.0%	11	13.8%	5	6.3%	4	5.0%	80	100%
9	20	25.0%	40	50.0%	9	11.3%	4	5.0%	7	8.8%	80	100%
10	18	22.5%	45	56.3%	5	6.3%	4	5.0%	8	10.0%	80	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan memberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 46.3%
2. Jawaban responden tentang Memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 36.3%
3. Jawaban responden tentang Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
4. Jawaban responden tentang Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
5. Jawaban responden tentang Mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien., mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 37.5%
6. Jawaban responden tentang Atasan mengharapkan saya untuk beroperasi sesuai dengan target anggaran saya, tapi memungkinkan saya untuk menjelaskan alasan untuk setiap varians tidak menguntungkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%
7. Jawaban responden tentang Mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 46.3%
8. Jawaban responden tentang Memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 45.0%

9. Jawaban responden tentang Mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%.
10. Jawaban responden tentang sel Mampu selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentase 56.3%.

4.1.2.2 Kompensasi (X1)

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25.0%	40	50.0%	9	11.3%	4	5.0%	7	8.8%	80	100%
2	18	22.5%	45	56.3%	5	6.3%	4	5.0%	8	10.0%	80	100%
3	18	22.5%	45	56.3%	5	6.3%	4	5.0%	8	10.0%	80	100%
4	19	23.8%	39	48.8%	13	16.3%	4	5.0%	7	8.8%	80	100%
5	10	12.5%	42	52.5%	14	17.5%	9	11.3%	5	6.3%	80	100%
6	20	25.0%	36	45.0%	10	12.5%	6	7.5%	8	10.0%	80	100%
7	31	38.8%	29	36.3%	14	17.5%	5	6.3%	1	1.3%	80	100%
8	28	35.0%	36	45.0%	8	10.0%	6	7.5%	2	2.5%	80	100%
9	27	33.8%	32	40.0%	12	15.0%	6	7.5%	3	3.8%	80	100%
10	16	20.0%	36	45.0%	15	18.8%	11	13.8%	2	2.5%	80	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%.
2. Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentase 56.3%.

3. Jawaban responden tentang Merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 48.8%.
4. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan ditempati saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 48.8%.
5. Jawaban responden tentang Merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 52.5%.
6. Jawaban responden tentang Merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 45.0%.
7. Jawaban responden tentang Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang telah karyawan keluarkan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%
8. Jawaban responden tentang Pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
9. Jawaban responden tentang Merasa puas dengan kompensasi yang saya terima, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
10. Jawaban responden tentang Besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mencukupi kebutuhan hidup sehari hari,

mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%

4.1.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja(X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	36.3%	37	46.3%	9	11.3%	2	2.5%	3	3.8%	80	100%
2	30	37.5%	29	36.3%	15	18.8%	2	2.5%	4	5.0%	80	100%
3	31	38.8%	21	26.3%	14	17.5%	10	12.5%	4	5.0%	80	100%
4	32	40.0%	23	28.7%	12	15.0%	9	11.3%	4	5.0%	80	100%
5	23	28.7%	32	40.0%	11	13.8%	8	10.0%	6	7.5%	80	100%
6	22	27.5%	31	38.8%	14	17.5%	8	10.0%	5	6.3%	80	100%
7	24	30.0%	27	38.8%	15	18.8%	2	2.5%	12	15.0%	80	100%
8	19	23.8%	38	47.5%	7	8.8%	9	11.3%	7	8.8%	80	100%
9	19	23.8%	26	32.5%	17	21.3%	12	15.0%	6	7.5%	80	100%
10	26	32.5%	28	35.0%	12	15.0%	7	8.8%	7	8.8%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 46.3%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 37.5%
3. Jawaban responden tentang Siap bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%

4. Jawaban responden tentang Memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
5. Jawaban responden tentang Selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
6. Jawaban responden tentang Giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
7. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
8. Jawaban responden tentang Memiliiki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 47.5%
9. Jawaban responden tentang Selalu memotivasi rekan kerja agar mencapai target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 32.5%
10. Jawaban responden tentang Mampu membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 35.0%

4.1.2.4 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	33.8%	32	45.0%	12	15.0%	6	7.5%	3	3.8%	80	100%
2	16	20.0%	36	45.0%	15	18.8%	11	13.8%	2	2.5%	80	100%
3	24	30.0%	35	43.8%	9	11.3%	8	10.0%	4	5.0%	80	100%
4	28	35.0%	26	32.5%	14	17.5%	7	8.8%	5	6.3%	80	100%
5	20	25.0%	42	52.5%	10	12.5%	8	10.0%	0	0%	80	100%
6	22	27.5%	32	40.0%	15	18.8%	8	10.0%	3	3.8%	80	100%
7	22	27.5%	32	40.0%	14	17.5%	7	8.8%	5	6.3%	80	100%
8	24	30.0%	34	42.5%	9	11.3%	6	7.5%	7	8.8%	80	100%
9	36	45.0%	19	23.8%	13	16.3%	6	7.5%	6	7.5%	80	100%
10	29	36.3%	27	33.8%	11	13.8%	10	12.5%	3	3.8%	80	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
2. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
3. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
4. Jawaban responden tentang Merasa puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 35.0%

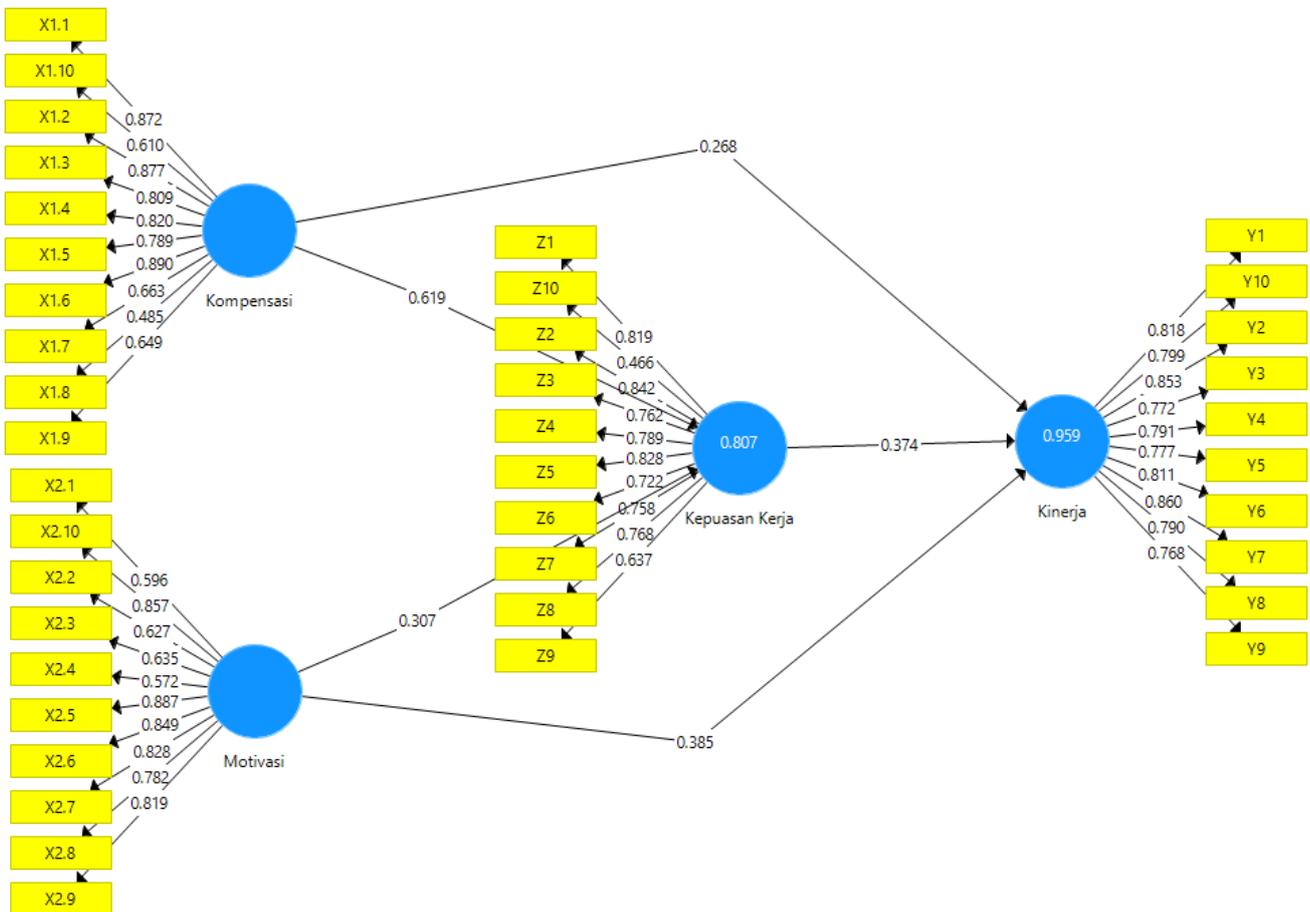
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 52.5%
6. Jawaban responden tentang Merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
7. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
8. Jawaban responden tentang Mmerasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 42.5%
9. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
10. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 36.3%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average*

variance extracted, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*. Berikut hasil Uji outer model



Gambar 4.1 Uji Outer Model

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya. Berikut diag

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Loading Faktor

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1.1			0,872	
X1.10			0,610	
X1.2			0,877	
X1.3			0,809	
X1.4			0,820	
X1.5			0,789	
X1.6			0,890	
X1.7			0,663	
X1.8			0,485	
X1.9			0,649	
X2.1				0,596
X2.10				0,857
X2.2				0,627
X2.3				0,635
X2.4				0,572
X2.5				0,887
X2.6				0,849
X2.7				0,828
X2.8				0,782
X2.9				0,819
Y1		0,818		
Y10		0,799		
Y2		0,853		
Y3		0,772		
Y4		0,791		
Y5		0,777		
Y6		0,811		
Y7		0,860		

Y8		0,790		
Y9		0,768		
Z1	0,819			
Z10	0,466			
Z2	0,842			
Z3	0,762			
Z4	0,789			
Z5	0,828			
Z6	0,722			
Z7	0,758			
Z8	0,768			
Z9	0,637			

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang menunjukkan hasil valid. Dimana nilai loading factor terlihat berada diatas 0,7. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup

4.2.1.2 Average Variance Extracted

Dalam mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan metode Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Berikut ini merupakan hasil pengujian melalui metode AVE yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini

Tabel 4.6 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja	0,558
Kinerja	0,647
Kompensasi	0,574
Motivasi	0,569

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading*

lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

4.2.1.3 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.8 Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1.1	0,808	0,820	0,872	0,684
X1.10	0,472	0,483	0,610	0,572
X1.2	0,801	0,849	0,877	0,751
X1.3	0,732	0,771	0,809	0,679
X1.4	0,753	0,792	0,820	0,690
X1.5	0,711	0,778	0,789	0,656
X1.6	0,776	0,809	0,890	0,710
X1.7	0,475	0,524	0,663	0,596
X1.8	0,467	0,512	0,485	0,627
X1.9	0,554	0,568	0,649	0,635
X2.1	0,475	0,524	0,663	0,596
X2.10	0,650	0,795	0,724	0,857
X2.2	0,467	0,512	0,485	0,627
X2.3	0,554	0,568	0,649	0,635
X2.4	0,472	0,483	0,610	0,572
X2.5	0,717	0,776	0,685	0,887

X2.6	0,734	0,808	0,681	0,849
X2.7	0,828	0,849	0,716	0,828
X2.8	0,689	0,784	0,689	0,782
X2.9	0,657	0,783	0,660	0,819
Y1	0,821	0,818	0,843	0,674
Y10	0,669	0,799	0,702	0,853
Y2	0,847	0,853	0,831	0,726
Y3	0,762	0,772	0,789	0,657
Y4	0,795	0,791	0,769	0,658
Y5	0,704	0,777	0,802	0,660
Y6	0,744	0,811	0,687	0,844
Y7	0,821	0,860	0,749	0,848
Y8	0,713	0,790	0,685	0,771
Y9	0,637	0,768	0,643	0,811
Z1	0,819	0,794	0,794	0,638
Z10	0,466	0,340	0,328	0,418
Z2	0,842	0,810	0,751	0,661
Z3	0,762	0,735	0,715	0,598
Z4	0,789	0,748	0,688	0,593
Z5	0,828	0,780	0,752	0,775
Z6	0,722	0,718	0,655	0,667
Z7	0,758	0,671	0,641	0,690
Z8	0,768	0,687	0,643	0,630
Z9	0,637	0,571	0,512	0,601

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.1.4 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah *cronbach's alpha* dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai

cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi..

Tabel 4.9 Hasil *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0,925
Kinerja	0,948
Kompensasi	0,929
Motivasi	0,928

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* Empat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogem terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:’

Tabel 4.10 Nilai *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
Kompensasi → Kinerja	0,288
Motivasi → Kinerja	0.788
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.651
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,491
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,121
Kompensasi → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0.231
Motivasi → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	0.115

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,288 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0.788 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0.651 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,491 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,121 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
6. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,231 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
7. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,115 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

4.2.2.2 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Squre*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model baik, moderat, dan lemah. Kriteria jika $R^2=0,75$ (model adalah substansial/baik). Jika $R^2=0,50$ (model adalah moderat/sedang). $R^2= 0,25$ (model adalah lemah/buruk) Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square

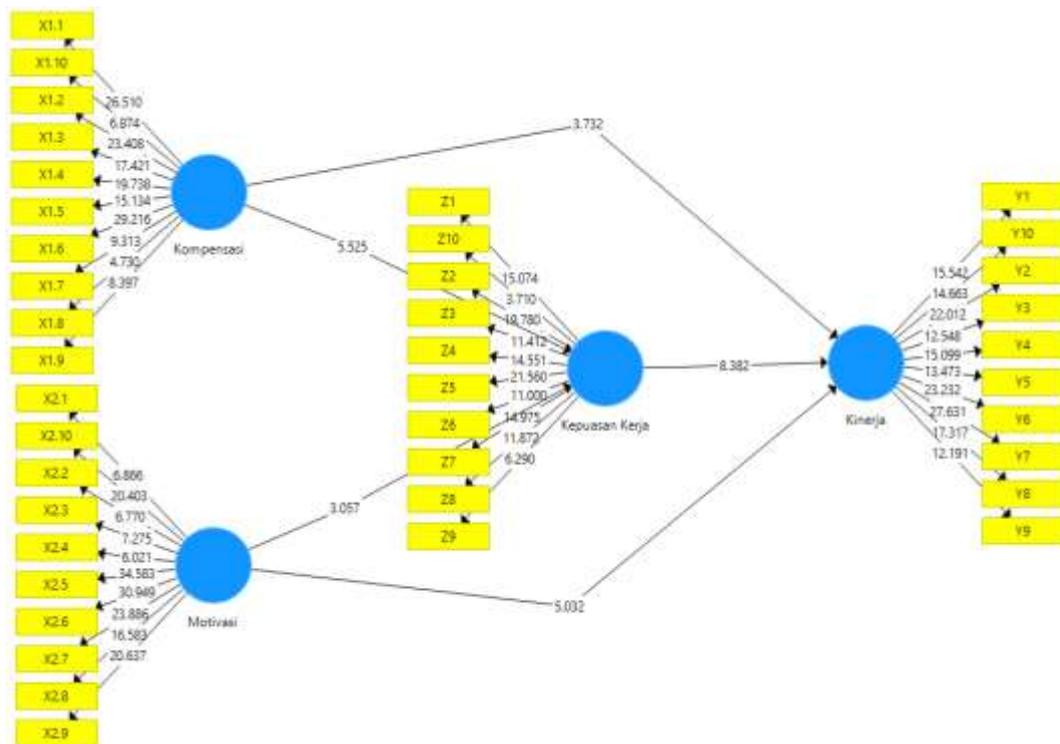
	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,807	0,802
Kinerja	0,959	0,957

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,959 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 95.9 % atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 4.1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya diketahui bahwa pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *r-square* 0.807 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kompensasi, motivasi sebesar 80.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 19.3% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0.



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.12 Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,374	0,366	0,045	8,382	0,000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,619	0,618	0,112	5,525	0,000
Kompensasi -> Kinerja	0,268	0,271	0,072	3,732	0,000

Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,307	0,311	0,101	3,057	0,002
Motivasi -> Kinerja	0,385	0,389	0,076	5,032	0,000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.268. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.385. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.374. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.619. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka

semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.307. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 *Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,231	0,225	0,046	5,059	0,000
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,115	0,114	0,041	2,797	0,005

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,231. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,115. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

4.2.4 Pembahasan

4.2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.268. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2015) (Jufrizen, 2016) (Azhar et al., 2020) (Astuti & Suhendri, 2020) (Mutholib, 2019) (Jufrizen, 2018) (Hartoyo, Handayani, & Kurniawan, 2023) (Handayani & Daulay, 2021) dan (Polukan et al, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.385. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk

dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra et al, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al, 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) (Libani & Handayani, 2022) (Handayani, 2021) (Handayani & Daulay, 2021) (Septiadi, Marnisah, & Handayani, 2020) (Muslih & Zamara, 2022) (Jufrizen, Rizki, & Arif, 2022) (Susilo, Jufrizen, & Khair, 2023) (Manja, Pasaribu, Tanjung,

& Tirtayasa, 2023) (Y Siswadi & Lestari, 2021) (Siswadi & Arif, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.374. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,000 < 0,05, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen & Intan, 2021), (Adhan et al., 2020), (Rosmaini & Tanjung,

2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah et al., 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Parlindungan et al., 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) (Muslih & Pratama, 2022) (Prayogi & Yani, 2021) (Prayogi & Lesmana, 2021) (Jufrizen & Noor, 2022) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sartika & Khair, 2022) (Tupti & Arif, 2023) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.619. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan

pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu & Riana, 2017) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.307. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari

lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juniari et al., 2015) (Mubarqah & Yusuf, 2020) (Tarigan, 2017) (Muslih & Zamara, 2022) (Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,231. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

4.2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,115. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya

maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari kompensasi pimpinan untuk memberikan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan yang diberikan agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja
2. Melihat dari motivasi kerja diharapkan pimpinan untuk membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat hasrat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan
3. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 80 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan perusahaan yang menjadi objek penelitian agar lebih mendapatkan hasil yang akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis: Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*, 3(2), 1–17.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Yudi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar*. Medan: CV. Simphony Baru.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work

Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 257–268.

Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.

Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.

Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.

Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Brodway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1), 1–8.

Handayani, S. (2021). Employee Performance Improvement Through Strengthening Motivation And Work Discipline (Case At Pt. Sarana Yang Maju In Palembang City). *Prosiding Seminar Ilmiah Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 21–31.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.

Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hartoyo, N., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang). *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(1), 17–24.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal of Business Administration*, 1(2), 110–123.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Libani, R., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(3), 142–150.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manja, E., Pasaribu, F., Tanjung, H., & Tirtayasa, S. (2023). Influence Of Motivation, Work Discipline And Leadership Against Employee Performance At The Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 807–814.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Mubarqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(9), 1–20.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja

- Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 211–220.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompenasai Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen (Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1335–1347.

- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswadi, Y, & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic Techonology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Siswadi, Y, & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I, & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, Indra, & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Marix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2023). Antecedents of Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 2588–2601.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. SUN.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, & Praktik*. (B. S. Fatmawati, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

