

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BSP
GURACH BATU ESTATE**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : KIKI ARDIAN SAHPUTRA
NPM : 2005160072
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 12 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

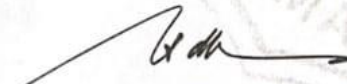
MEMUTUSKAN

Nama : KIKI ARDIAN SAHPUTRA
NPM : 2005160072
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE

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

TIM PENGUJI

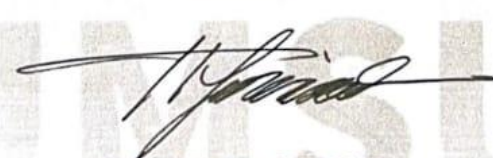
Penguji I


Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Penguji II



Sri Puji Lestari, S.E., M.M.

Pembimbing



Rahmat Hidayat, S.T., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., GMA

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : KIKI ARDIAN SAHPUTRA
N.P.M : 2005160072
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas Akhir

RAHMAT HIDAYAT, S.T. M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : KIKI ARDIAN SAHPUTRA
NPM : 2005160072
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaikan spali, mungkin pada isi dari tugas akhir. - Perbaikan latar belakang.	13/7-2024	7
BAB 2	- Tambahan definisi dan perbedaan citras, serta UMS.	15/7-2024	7
BAB 3	- Pembuatan kerangka konseptual dan hipotesis dengan simbolisasi.	20/7-2024	7
BAB 4	- Buat penyelesaian hipotesis dari pengelompokan data, pastikan ada frase.	03/9-2024	7
BAB 5	- Perbaikan kalimat pendahuluan dengan kata kata kalimat tersahaja.	06/9-2024	7
Daftar Pustaka	- Buat dan urutkan mendelay pd daftar pustaka.	06/9-2024	7
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- ACC sidang meja hijau.	06/9-2024	7

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, Agustus 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

أشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : KIKI ARDIAN SAHPUTRA
N.P.M : 2005160072
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE." adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Kiki Ardian Sahputra

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BSP GURACH BATU ESTATE

Kiki Ardian Sahputra

Program Studi Manajemen

E-mail: kikiardiansahputra@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan semangat kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara langsung terhadap semangat kerja, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 83 responden yang merupakan pegawai PT. BSP Gurach Batu Estate. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SPIRIT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. BSP GURACH BATU ESTATE

Kiki Ardian Sahputra

Management Study Program

E-mail: kikiardiansahputra@gmail.com

The purpose of this research is to identify and analyze the direct influence of work motivation, compensation, and work spirit on employee performance, to determine and analyze the direct influence of work motivation and compensation on work spirit, and to examine the indirect influence of work motivation and compensation on employee performance through work spirit. This study utilizes a quantitative research approach with a sample size of 83 respondents who are employees of PT. BSP Gurach Batu Estate. Data collection techniques involve the use of questionnaires, and data analysis is conducted using Partial Least Square (SmartPLS). The research results indicate a positive and significant influence of work motivation, compensation, and work spirit on employee performance. There is also a positive and significant influence of work motivation and compensation on work spirit. Additionally, work motivation and compensation have a positive and significant influence on employee performance through work spirit

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Work Spirit and Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	18
2.1.2 Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	21
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
2.1.2.3 Indikator Motivasi	24
2.1.3 Kompensasi	25
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	25
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi	26
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	32
2.1.4 Semangat Kerja	34
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja.....	34
2.1.4.2 Tujuan Semangat Kerja	36
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja ...	37
2.1.4.4 Indikator Semangat Kerja	40
2.2 Kerangka Konseptual	42
2.3 Hipotesis.....	48

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Defenisi Operasional	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.4 Populasi dan Sampel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1 Hasil Penelitin	60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.1.2 Identitas Responden.....	60
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	63
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)	64
4.1.3.3 Variabel Kompesnasi (X2)	66
4.1.3.4 Variabel Semangat Kerja (Z).....	68
4.2 Analisis Data	70
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	70
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	74
4.3 Pembahasan.....	80
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja.....	82
4.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja	83
4.3.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja	85
4.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja	86
BAB 5 PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate Tahun 2019-2023	4
Tabel 1.2 Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.3 Survey Awal Variabel Semangat Kerja	6
Tabel 1.4 Survey Awal Variabel Motivasi.....	7
Tabel 1.5 Survey Awal Variabel Kompensasi	8
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	51
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	52
Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate.....	52
Tabel 3.4 Sampel Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate	54
Tabel 3.5 Skala <i>Likert</i>	54
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.4 Skala <i>Likert</i>	62
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1).....	65
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kompensasi (X2)	67
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Semangat Kerja (Z).....	69
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	71
Tabel 4.10 <i>AVE</i>	73
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	73
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	73
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	74
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	75
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	76
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	78
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kinerja	5
Gambar 1.2 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Semangat Kerja .	7
Gambar 1.3 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Motivasi.....	8
Gambar 1.4 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kompensasi	9
Gambar 2.1 kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	72
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	77

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir 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 Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BSP Gurach Batu Estate”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir 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 tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Juriadi dan Ibunda Ngatiem tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Tugas akhir 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 Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si, CMA 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 Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmat Hidayat, ST. M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. 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 Tugas akhir ini.

10. 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 Tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2024
Penulis

Kiki Ardian Sahputra
20056160072

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global dan kecepatan arus perubahan teknologi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pemberdayaan dan penggunaan sumber daya manusia agar organisasi yang dikelola efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya.

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).

Selain itu, kinerja karyawan juga merupakan tingkat hasil kerja dari karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya

akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

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 mencaai tujuan yang sudah di tetapkan 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat bekerja secara efisien dan saling bekerja sama untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut (Supriyanto & Mukzam, 2018) motivasi merupakan upaya untuk mendorong seorang karyawan mau untuk melakukukan dan rela memberikan kemampuan dalam bentuk ketrampilan dan tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,dalam tujuan untuk mencapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk berkerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Dimana motivasi itu dorongan seseorang untuk berkerja, misalnya insentif yang besar, pimpinan yang

mengayomi, rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. kemudian terkait hal tersebut perusahaan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi, karna motivasi yang tinggi sangat penting agar karyawan dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi kerja dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa ada berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapat mendapat motivasi kerja dari atasan maka akan membuat karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Tupti, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga turut mempengaruhi kinerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Karomah & Aldiansyah, 2019). Program kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal.

Menurut (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019) dalam penelitian yang dilakukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan dampak yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, dan pada

akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan dan dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain itu, karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Kaswan, 2016) menjelaskan bahwa “Semangat kerja sebenarnya perasaan Karyawan terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai karyawan”. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Hasil penelitian (Sembiring, 2015) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan karet serta kelapa sawit tertua di Indonesia dan terbesar di Sumatera. Lahan karet serta kelapa sawit yang tersebar di Sumatera Utara khususnya di Kab. Asahan minim media publikasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperusahaan dibutuhkan kinerja yang optimal dari para karyawannya.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate Tahun 2019-2023

PT. BSP Gurach Batu Estate	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate	395 Orang	332 Orang	402 Orang	452 Orang	488 Orang

Sumber : Peneliti PT BSP Gurach Batu Estate 2024

Dari data diatas PT. BSP Gurach Batu Estate lima tahun terakhir, dapat dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami penurunan jumlah karyawan karena ada karyawan yang masuk masa pension, sakit dan pasien covid. Namun ditahun 2021 dapat dilihat penambahan jumlah karyawan yang signifikan, karena

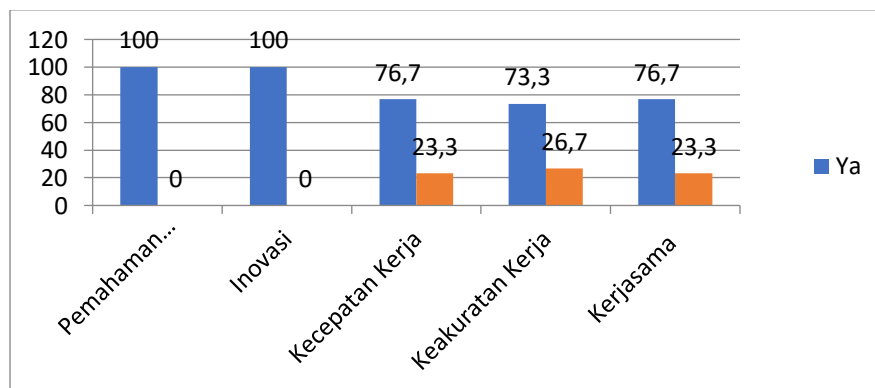
PT. BSP Gurach Batu Estate melakukan rekrutmen karyawan untuk mengisi kekosongan dithaun sebelumnya hingga saat ini di tahun 2024.

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan di PT. BSP Gurach Batu Estate menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey penelitian pada 30 orang responden dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.2. Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Mengerti tupoksi yang ada di perusahaan	30	100%	0	0
2	memiliki gagasan baru untuk saling mendiskusikan kepada pihak perusahaan maupun sesama karyawan di lingkungan pekerjaan	30	100%	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	23	76,7%	7	23,3%
4	Melakukan pekerjaan dengan teliti dan tidak ada kesalahan yang terjadi	22	73.30%	8	26.7%
5	Mampu dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja yang lainnya tanpa pernah melakukan keributan yang terjadi di organisasi/instansi.	23	76,7%	7	23,3%

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kinerja

Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel 1.2 pada pernyataan di atas permasalahan yang terjadi adalah sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang

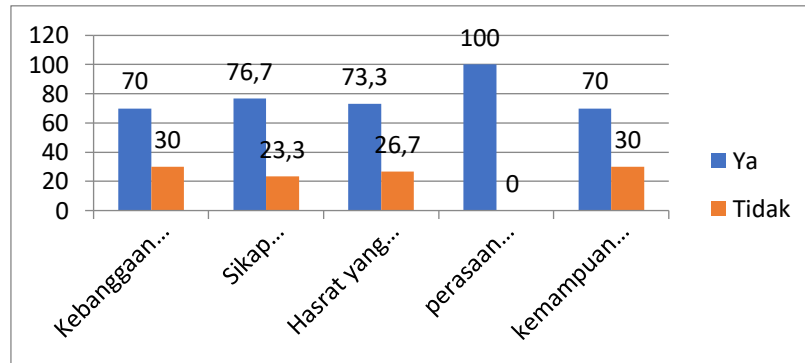
ditargetkan sebesar 23,3%. Disamping itu karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja hal ini dikarenakan karyawan kurang teliti sebesar 26,7%, dan karyawan pernah terjadi keributan dalam bekerjasama sebesar 23.3%. Fenomena tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Permasalahan mengenai semangat kerja di perusahaan bahwa dari beberapa karyawan masih merasa kurang bangga atas pekerjaannya, selain itu masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat kerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey pada 30 orang responden dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.3. Survey Awal Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bangga kerja di PT. BSP Gurach Batu Estate	21	70%	9	30%
2	Ada harapan saya untuk maju dan berkembang di PT. BSP Gurach Batu Estate	23	76,7%	7	23,3%
3	Saya diperlakukan dengan baik oleh perusahaan	22	73.3%	8	26.7%
4	Kemampuan bergaul dengan kawan sekerjanya.	30	100%	0	-
5	Sikap pemimpin yang selalau perhatian kepada bawahannya	21	70%	9	30%

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:



Gambar 1.2. Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Semangat Kerja
Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 30% responden tidak merasa bangga atas pekerjaannya di perusahaan, kurangnya harapan untuk maju dan berkembang di perusahaan. Sebagian besar responden menjawab tidak memiliki harapan untuk maju dan berkembang sebanyak 26.7%.

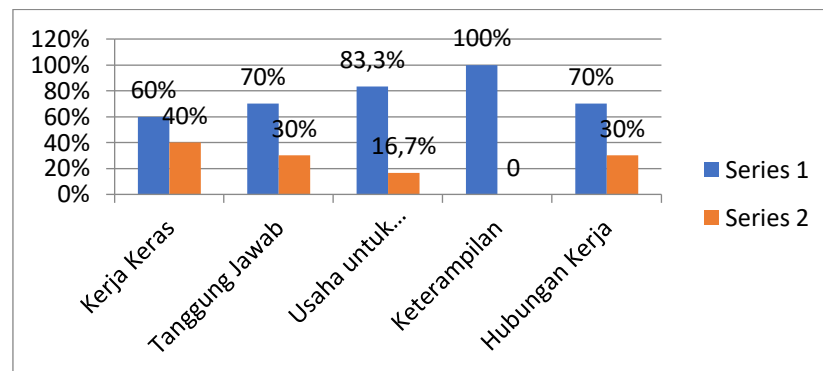
Permasalahan pada motivasi Adanya karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga beberapa karyawan merasa putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.4. Survey Awal Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	18	60%	12	40%
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	21	70%	9	30%
3	Perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	18	60%	18	40%
4	Perusahaan memberikan keterampilan bagi karyawannya	30	100%	-	-
5	Selalu mendapatkan dukungan kerja dari atasan	21	70%	9	30%

Sumber: Sumber: Pra Riset Penelitian

Berikut grafik yang dapat dibuat berdasarkan indikatornya sebagai berikut:



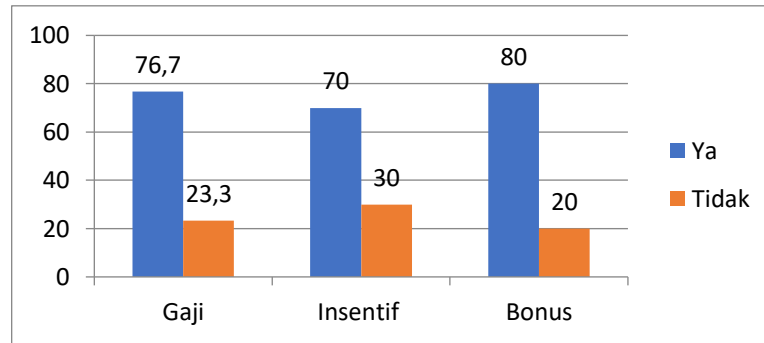
Gambar 1.3 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Motivasi
Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan pendapat di atas bahwa 40% tidak siap lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu, 30% karyawan menyatakan pimpinan sudah memberikan dukungan, namun karyawan merasakan atasan masih kurang memberikan dukungan yang maksimal kepada karyawan. Pemasalahan mengenai kompensasi yaitu Pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum terkadang tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan, serta tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan jabatan yang diberikan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.5. Survey Awal Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya	23	76,7 %	7	23,3%
2	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	21	70%	9	30%
3	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target kerja.	24	80%	6	20

Sumber: Sumber: Pra Riset Penelitian



Gambar 1.4 Grafik Hasil Kuesioner Berdasarkan Indikator Kompensasi
Sumber: Sumber: Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel di atas bahwa terkadang gaji yang karyawan terima kurang sesuai dengan beban tugas yang diberikan sebesar 23,3% menyatakan tidak sesuai. Serta tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. PT. BSP Gurach Batu Estate dalam Kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan harus sangat diperhatikan, karena ini merupakan hal yang sangat penting menyangkut kemajuan karyawan dalam hal kinerja dan juga untuk kemajuan perusahaan. Jika kompensasi, motivasi kerja dan semangat kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan PT. BSP Gurach Batu Estate.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BSP Gurach Batu Estate”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari beberapa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya disebabkan kurang fokusnya karyawan.
2. Adanya karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga ada beberapa karyawan putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun
3. Pemberian kompensasi karyawan terima terkadang kurang sesuai dengan beban tugas yang diberikan.
4. Beberapa karyawan yang sering telat hadir, serta masih sering memperlama jam istirahat dan masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat kerja dari karyawan tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan PT. BSP Gurach Batu Estate, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kompensasi, motivasi, semangat dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. BSP Gurach Batu Estate.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa*. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

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, 2017) 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.

Kinerja karyawan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 2019). Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019).

Dari pengertian para ahli di atas 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. 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 di waktu 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.

Menurut (Simamora, 2019) Penilaian kinerja memberikan manfaat bagi kedua pihak yaitu perusahaan ataupun pegawai. Berikut manfaat dari penilaian kinerja pegawai:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai karena adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.

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 (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Fadel, 2019) indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu karyawan harus mengerti tujuan dari perusahaan dan juga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atas tugas-tugas nya dalam melakukan pekerjaan
- 2) Inovasi, yaitu karyawan memiliki gagasan baru untuk saling mendiskusikan kepada pihak perusahaan maupun sesama karyawan di lingkungan pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu Melakukan pekerjaan yang diberikan dengan cara efektif dan efisien.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa harus ada kesalahan yang terjadi.
- 5) Kerja sama, yaitu kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja yang lainnya tanpa harus ada keributan yang terjadi di organisasi/instansi.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas Pekerjaan

Adalah hasil dari kualitas pekerjaan yang dilakukan dapat memuaskan dan juga sudah sesuai standar pekerjaan yang dikerjakan.

2) Kuantitas

Adalah Jumlah kegiatan ataupun pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan.

3) Ketetapan Waktu

Adalah Penempatan waktu yang telah di tentukan dalam penyelesaian tugas tugas yang diberikan.

4) Efektivitas Biaya

Adalah Sumber daya yang terdapat di organisasi seperti manusia, memaksimalkan pekerjaan dengan baik sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan biaya yang sebesar-besarnya.

5) Hubungan antar perorangan

Adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat berkembang nya perasaan saling menghormati, itikad baik dan kerja sama antar karyawan dengan karyawan dan juga karyawan dengan atasan.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 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, 2019) menyatakan bahwa: “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena stiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

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

2.1.2.2 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:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai,

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai,
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan,
- 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai,
- 5) Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai,
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai,
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai,
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya,
- 10) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Adapun yang menjadi tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2013) adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan poduktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mencipatakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi, membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya serta memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya, memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifita.

2.1.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan 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 dipusahaan. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi,

Perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab

2) Prestasi kerja,

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3) Pekerjaan itu sendiri,

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4) Penghargaan,

Anugerah, atau kusala adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Tanggung jawab,

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya

5) Pengakuan,

sebuah pernyataan – yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang – untuk mengakui beberapa fakta pribadi meskipun orang tersebut

6) Keberhasilan dalam bekerja

Sesuatu hal yang bisa membuat kita tidak kreatif dan tidak memiliki inovasi oleh karena itu apabila seseorang sudah mengalami kesuksesan selama bertahun-tahun dan statusnya adalah statis bidang tertentu,

Sementara itu menurut (Afandi, 2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup,
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki,
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan,
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
- 5) Keinginan untuk berkuasa

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Mohtar, 2019) adalah:

- 1) Dorongan untuk meningkatkan prestasi, merupakan dukungan yang dapat membuat seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.

- 2) Dorongan untuk menghindari kegagalan, suatu pembelajaran untuk mengetahui hal terburuk suatu pekerjaan sehingga bisa menghindari sebuah kegagalan dalam mengerjakannya.
- 3) Dorongan untuk bekerja keras, upaya seseorang yang bisa meningkatkan kesungguhan pekerja dalam mengerjakan sesuatu.
- 4) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu berani menggunakan seluruh kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Dalam pelaksanaannya menurut (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kerja keras,

Kerja keras bukan hanya tentang usaha keras secara fisik, tetapi juga tentang ketekunan, konsistensi, dan kegigihan anak dalam mencapai tujuan.

- 2) Tanggung jawab,

Merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

- 3) Usaha untuk maju,

Usaha menaikkan tingkatan keberhasilan sehingga semakin baik adalah dengan menaikkan efisiensi dan efektifitas usaha yang dilakukan

- 4) Keterampilan dan

Keterampilan adalah kemahiran yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental -berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

5) Hubungan kerja.

Hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, atau sesama karyawan. Hubungan tersebut dilaksanakan dengan berpedoman pada perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati.

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

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 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, 2019) 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.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pasti memiliki tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi karyawan. Menurut (Wibowo, 2017) tujuan dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh personel berkualitas

Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.

5) Mengawasi biaya Sistem

kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi.

Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi

harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3) Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4) Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5) Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6) Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8) Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.3.3 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, 2019) faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja,

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan,

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah

3) Produktivitas kerja karyawan,

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5) Kondisi perekonomian nasional,

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Menurut (Hartatik, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

1) Faktor pemerintah

Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitan langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.

3) Standar biaya hidup pegawai

Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus

terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

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.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut (Sirait, 2016) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator:

1) Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

2) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

3) Kebijakan Gaji dan Upah

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

4) Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (umur 15 tahun sampai dengan umur 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam per minggu).

5) Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah “comparable worth” (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. Comparable worth berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Jika pekerjaan karyawan tersebut lebih sulit daripada karyawan lainnya maka sebanding dengan peningkatan kompensasi yang diperolehnya.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh (Umar, 2010) adalah:

1) Gaji,

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Insentif,

Insentif atau tambahan penghasilan di luar gaji utama yang Anda dapatkan pun bisa Anda tabung, dan dimanfaatkan untuk mencapai sebuah tujuan yang Anda inginkan.

3) Bonus,

Bonus adalah penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah normal mereka.

4) Asuransi,

Asuransi merupakan perjanjian antara perusahaan asuransi (penanggung) dan pemegang polis.

5) Tunjangan.

Tunjangan adalah komponen di luar pendapatan utama atau gaji

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

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2014).

Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2012).

Menurut (Nitisemito, 2018) semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat

kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.2 Tujuan Semangat Kerja

Pentingnya Semangat Kerja (Tohardi, 2014) menyatakan, bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut.

- 1) Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.

5) Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Menurut (Fathoni, 2015) Semangat kerja pegawai mempunyai kontribusi yang positif dan sangat penting bagi organisasi, karena :

- 1) Akan mengurangi angka absensi dan ketidakhadiran dengan alasan yang tidak jelas, sehingga akan terwujud disiplin dalam bekerja;
- 2) Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sehingga akan terwujud pelayanan yang efisien;
- 3) Tingkat kesalahan dalam bekerja akan semakin kecil, sehingga keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik dapat diminimalisir dan terwujudlah pelayanan yang efektif;
- 4) Pegawai akan merasa senang, ikhlas dan penuh tanggungjawab dalam bekerja, sehingga akan terwujud kepuasan kerja;
- 5) Pegawai bekerja dengan optimis dan penuh minat terhadap hal-hal yang baru, sehingga terwujudlah berbagai inovasi dalam bekerja.

Menurut pendapat di atas menunjukkan bahwa karyawan tampak merasa senang, optimis dalam tugas serta ramah satu sama lain, maka akan terlihat semangat yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya apabila pegawai tampak tidak merasa puas, mudah tersinggung dan marah, suka membantah dan pesimis dalam tugas, maka reaksi ini dapat mengakibatkan rendahnya semangat dalam bekerja.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar, begitupun sebaliknya.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan UU & Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Begitupun sebaliknya.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Begitupun sebaliknya.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Begitupun sebaliknya.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Begitupun sebaliknya

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar. Begitupun sebaliknya.

Menurut (Nitisemito, 2015) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2) Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan. Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan.

Dari pendapat di atas perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

2.1.4.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

2) Kesungguhan

Aspek ini dapat menunjukkan terdapat kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3) Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4) Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2014) semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya

Adanya rasa bangga yang membuat kamu nyaman ketika berada di kantor untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab.

2) Sikap terhadap pimpinan

Karyawan yang merasa pimpinan mereka mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan aspirasi karyawan cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pimpinan.

3) Hasrat yang tinggi untuk maju

Hasrat yang tinggi untuk maju merupakan kunci utama bagi individu maupun organisasi dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

4) Perasaan telah diperlakukan dengan baik

Perasaan positif dapat meningkatkan kesehatan mental, kepuasan hidup, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, perasaan positif juga dapat mendorong individu untuk lebih produktif dan kreatif dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

5) Kemampuan bergaul dengan kawan sekerjanya

Kemampuan bergaul yang baik dengan rekan kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 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 penimbulan 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, 2014) (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 berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.2.2 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.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Motivasi kerja juga berhubungan erat dengan semangat kerja, karena motivasi adalah penggerak daripada individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Sari, 2020).

Semangat yang baik mencerminkan besarnya rasa keinginan bekerja seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya memiliki semangat yang baik. Untuk memelihara dan mengingatkan semangat kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Semangat kerja harus ditingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Kadarisman, 2012) Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka

organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Hal ini didukung oleh penelitian (Wijaya & Andreani, 2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

2.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

Menurut Hasibuan, (2019) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ibrahim & Meilany, 2015) yang menyimpulkan adanya Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2019) yang memperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat 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.

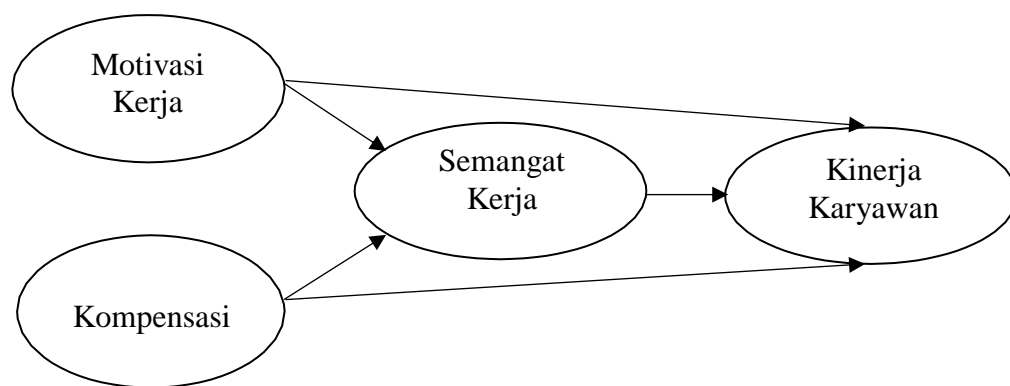
Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi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

2.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat 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.

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. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
3. Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
5. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.

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*. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

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 kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman Tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Hubungan antar perusahaan
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Tanggung jawab 3. Usaha untuk maju 4. Keterampilan 5. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
Kompensasi	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	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji 2) Intensif 3) Fasilitas 4) Produktivitas 5) Nilai yang Sebanding
Semangat	Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya 2. Kesungguhan pegawai dalam bekerja 3. Motivasi dan dorongan bekerja 4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik 5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. R. A. Kartini, Kisaran Baru, Kec. Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juli sampai Oktober 2024.

Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Juni 2024				Juli 2024				Agus 2024				Sept 2024			
		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 Tugas Akhir															■	
8	Bimbingan Tugas Akhir															■	■
9	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) 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. BSP Gurach Batu Estate sebanyak 488 orang karyawan.

Tabel 3.3. Populasi Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Security	23
2	G & A	17
3	Divisi 4	151
4	Divisi 3	115
5	Divisi 2	120
6	Divisi	62
Jumlah		488

Sumber: PT. BSP Gurach Batu Estate

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)

$$n = \frac{488}{1 + 488(0.1)^2} = 82,99$$

Digenapkan menjadi 83

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 83 orang karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate. 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).

Tabel 3.4. Sampel Karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Security	5
2	G & A	3
3	Divisi 4	25
4	Divisi 3	19
5	Divisi 2	20
6	Divisi	11
Jumlah		83

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 pernyataan-pernyataan 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 3.5. 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

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

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* 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*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*)

(Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*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. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2016). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.60-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Hair et al., 2021).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- a) Nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah *substantial* (kuat).
- b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- c) nilai (adjusted)= 0.25 \rightarrow model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

2) *f² Effect Size (f-Square)*

f² Effect Size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BSP Gurach Batu Estate. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate yang berjumlah 83 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	67.5	67.5	67.5
	Perempuan	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 56 (60,4%) orang karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (32,5) orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki di PT. BSP Gurach Batu Estate lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Alasan lebih banyaknya karyawan laki-laki bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, pekerjaan di industri perkebunan sering kali membutuhkan tenaga fisik yang lebih kuat, yang umumnya lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Kedua,

budaya kerja di perkebunan mungkin lebih condong ke arah maskulinitas, di mana peran-peran yang lebih teknis atau berisiko tinggi lebih sering diambil oleh laki-laki, sementara perempuan mungkin lebih banyak bekerja di bidang administrasi atau pekerjaan yang tidak terlalu menuntut fisik..

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	17	20.5	20.5	20.5
	Diploma	15	18.1	18.1	38.6
	S1	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (61,4%) orang karyawan yang berlatarbelakang pendidikan S1, 17 (20,5%) orang karyawan yang berlatarbelakang pendidikan SMA/SMK, dan 15 (18,1%) orang karyawan yang berlatarbelakang pendidikan Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. BSP Gurach Batu Estate memiliki latar belakang pendidikan S1. Keberadaan mayoritas karyawan dengan pendidikan S1 bisa disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi, terutama dalam peran-peran yang membutuhkan analisis, pengambilan keputusan, dan manajemen. Pendidikan S1 biasanya memberikan fondasi yang lebih kuat dalam aspek-aspek tersebut dibandingkan dengan pendidikan SMA/SMK atau Diploma.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	27.7	27.7	27.7
	6-10 Tahun	52	62.7	62.7	90.4
	Lebih dari 10 Tahun	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data 2024

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (62,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 23 (27,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 8 (9,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. BSP Gurach Batu Estate memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun, dengan persentase yang signifikan, menandakan adanya kelompok tenaga kerja yang sangat berpengalaman dan memiliki pengetahuan mendalam tentang operasional perusahaan. Keberadaan mereka bisa menjadi aset penting bagi perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk memberikan bimbingan dan mentor bagi karyawan yang lebih baru.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	66,3	23	27,7	5	60	0	0	0	0	83	100
2	52	62,7	25	30,1	6	7,2	0	0	0	0	83	100
3	50	60,2	28	33,7	5	6	0	0	0	0	83	100
4	48	57,8	30	36,1	5	6	0	0	0	0	83	100
5	54	65,1	24	28,9	5	6	0	0	0	0	83	100
6	48	57,8	32	38,6	3	3,6	0	0	0	0	83	100
7	49	59	32	38,6	2	2,4	0	0	0	0	83	100
8	42	50,6	36	43,4	2	2,4	3	3,6	0	0	83	100
9	44	53	28	33,7	10	12	1	1,2	0	0	83	100
10	45	54,2	32	38,6	6	7,2	0	0	0	0	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,3%.
- 2) Jawaban responden saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,7%.
- 3) Jawaban responden saya secara aktif mencari cara baru dan kreatif untuk meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,2%.

- 4) Jawaban responden saya sering mengusulkan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%.
- 5) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,1%.
- 6) Jawaban responden saya mampu bekerja dengan cepat dan efisien, memenuhi semua tenggat waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,8%.
- 7) Jawaban responden saya memastikan bahwa setiap detail pekerjaan saya akurat dan bebas dari kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59%.
- 8) Jawaban responden saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memastikan keakuratan yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%.
- 9) Jawaban responden saya menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan semua rekan kerja di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53%.
- 10) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang positif dengan semua departemen di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,2%.

4.1.4.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	57,8	29	34,9	6	7,2	0	0	0	0	83	100
2	58	69,9	21	25,3	4	4,8	0	0	0	0	83	100
3	54	65,1	25	30,1	4	4,8	0	0	0	0	83	100
4	58	69,9	20	24,1	5	6	0	0	0	0	83	100
5	44	53	34	41	3	3,6	2	2,4	0	0	83	100
6	54	65,1	24	28,9	3	3,6	2	2,4	0	0	83	100
7	49	59	32	38,6	2	2,4	0	0	0	0	83	100
8	60	72,3	22	26,5	1	1,2	0	0	0	0	83	100
9	59	71,1	20	24,1	4	4,8	0	0	0	0	83	100
10	56	67,5	25	30,1	2	2,4	0	0	0	0	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%.
- 2) Jawaban responden saya selalu berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,9%.
- 3) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,1%.
- 4) Jawaban responden saya merasa memiliki tanggung jawab besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 69,9%.

- 5) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53%.
- 6) Jawaban responden saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkembang demi kemajuan karier saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,1%.
- 7) Jawaban responden saya secara aktif berupaya untuk meningkatkan keterampilan kerja saya setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59%.
- 8) Jawaban responden saya merasa yakin bahwa keterampilan yang saya miliki membantu saya bekerja lebih efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72,3%.
- 9) Jawaban responden saya selalu terdorong untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,1%.
- 10) Jawaban responden saya berusaha keras untuk mencapai target dan meraih penghargaan atas prestasi yang telah dicapai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,5%.

4.1.4.3 Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	57,8	32	38,6	3	3,6	0	0	0	0	83	100
2	56	67,5	25	30,1	2	2,4	0	0	0	0	83	100
3	47	56,6	34	41	2	2,4	0	0	0	0	83	100
4	48	57,8	33	39,8	2	2,4	0	0	0	0	83	100
5	49	59	33	39,8	1	1,2	0	0	0	0	83	100
6	44	53	36	43,4	3	3,6	0	0	0	0	83	100
7	47	56,6	34	41	2	2,4	0	0	0	0	83	100
8	51	61,4	31	37,3	1	1,2	0	0	0	0	83	100
9	55	66,3	26	31,3	2	2,4	0	0	0	0	83	100
10	60	72,3	21	25,3	2	2,4	0	0	0	0	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban responden gaji yang saya terima memberikan saya motivasi untuk bekerja lebih giat dan produktif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%.
- 2) Jawaban responden saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan kontribusi saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,5%.
- 3) Jawaban responden saya mendapatkan insentif yang adil sesuai dengan kinerja dan hasil kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.
- 4) Jawaban responden insentif yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semakin termotivasi untuk mencapai target kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%.
- 5) Jawaban responden fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan membantu saya untuk bekerja lebih nyaman dan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59%.

- 6) Jawaban responden fasilitas yang tersedia di perusahaan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53 %.
- 7) Jawaban responden saya merasa bahwa produktivitas kerja saya diakui dan dihargai melalui kompensasi yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%.
- 8) Jawaban responden saya terdorong untuk terus meningkatkan produktivitas karena kompensasi yang memadai dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,4%.
- 9) Jawaban responden saya percaya bahwa nilai kompensasi yang saya terima mencerminkan penghargaan atas kerja keras saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3%.
- 10) Jawaban responden perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sebanding dengan nilai pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,3%.

4.1.4.4 Variabel Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	63,9	27	32,5	3	3,6	0	0	0	0	83	100
2	51	61,4	28	33,7	4	4,8	0	0	0	0	83	100

3	56	67,5	25	30,1	2	2,4	0	0	0	0	83	100
4	53	63,9	258	30,1	4	4,8	1	1,2	0	0	83	100
5	55	66,3	24	28,9	4	4,8	0	0	0	0	83	100
6	59	71,1	22	26,5	2	2,4	0	0	0	0	83	100
7	55	66,3	26	31,3	2	2,4	0	0	0	0	83	100
8	53	63,9	28	33,7	2	2,4	0	0	0	0	83	100
9	48	57,8	32	38,6	3	3,6	0	0	0	0	83	100
10	57	68,7	22	26,5	4	4,8	0	0	0	0	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel semangat kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa bangga dengan pekerjaan saya dan berusaha memberikan yang terbaik setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,9%.
- 2) Jawaban responden pekerjaan saya di perusahaan ini membuat saya merasa bangga dan bersemangat untuk terus berkembang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,4%.
- 3) Jawaban responden saya selalu bekerja dengan penuh kesungguhan dan dedikasi untuk mencapai hasil terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,5%.
- 4) Jawaban responden saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh demi kesuksesan tim dan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,9%.
- 5) Jawaban responden motivasi kerja saya terus meningkat seiring dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3%.

- 6) Jawaban responden saya selalu terdorong untuk bekerja lebih giat dan produktif demi keberhasilan bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,1%.
- 7) Jawaban responden perlakuan yang baik dari perusahaan memberikan saya semangat untuk terus memberikan yang terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,3%.
- 8) Jawaban responden saya merasa diperlakukan dengan baik oleh perusahaan, yang membuat saya semakin bersemangat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,9%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja, yang meningkatkan semangat saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%.
- 10) Jawaban responden kemampuan saya untuk bergaul dengan rekan kerja membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,7%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

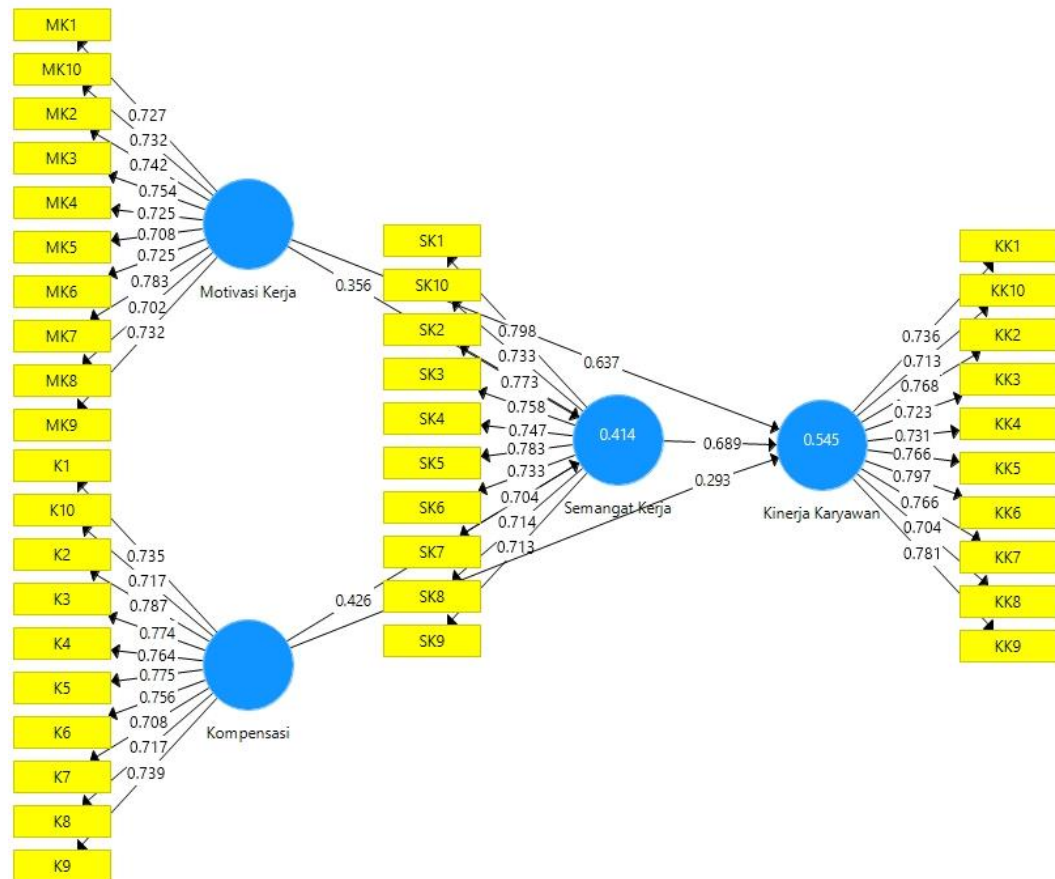
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian

tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja	Semangat Kerja
K1		0,735		
K10		0,717		
K2		0,787		
K3		0,774		
K4		0,764		
K5		0,775		
K6		0,756		
K7		0,708		
K8		0,717		
K9		0,739		
KK1	0,736			
KK10	0,713			
KK2	0,768			
KK3	0,723			
KK4	0,731			
KK5	0,766			
KK6	0,797			
KK7	0,766			
KK8	0,704			
KK9	0,781			
MK1			0,727	
MK10			0,732	
MK2			0,742	
MK3			0,754	
MK4			0,725	
MK5			0,708	
MK6			0,725	
MK7			0,783	
MK8			0,702	
MK9			0,732	
SK1				0,798
SK10				0,733
SK2				0,773
SK3				0,758
SK4				0,747
SK5				0,783
SK6				0,733
SK7				0,704
SK8				0,714
SK9				0,713

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm (Outer Loading)*
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,529
Kompensasi	0,555
Motivasi Kerja	0,593
Semangat Kerja	0,554

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,800
Kompensasi	0,776
Motivasi Kerja	0,714
Semangat Kerja	0,773

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,714
Kompensasi	0,833
Motivasi Kerja	0,769
Semangat Kerja	0,752

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,545	0,527
Semangat Kerja	0,414	0,399

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.527 Artinya kemampuan variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 52,7% dengan demikian model tergolong lemah. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.399. Artinya kemampuan variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan semangat kerja adalah sebesar 39,9% dengan demikian model tergolong lemah.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi

apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Kinerja Karyawan	Semangat Kerja
Kompensasi	0,131	0,272
Motivasi Kerja	0,659	0,190
Semangat Kerja	0,310	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,659, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,131, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja memiliki nilai = 0,190, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel kompensasi terhadap semangat kerja memiliki nilai = 0,272, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,310, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan; dan Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

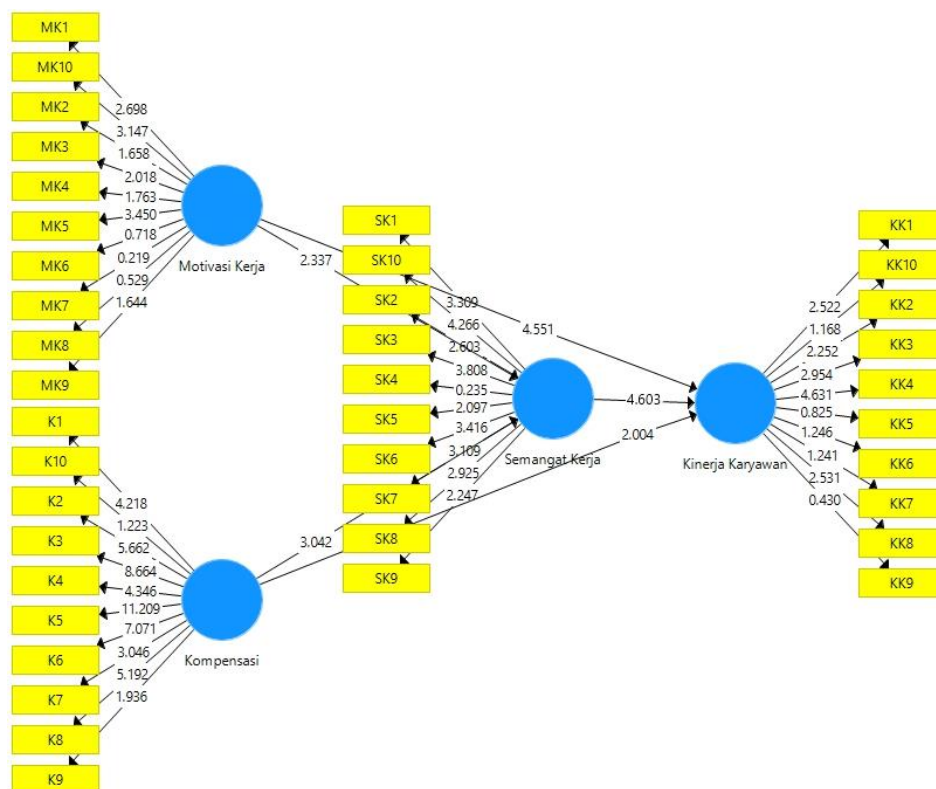
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,293	0,270	0,146	2,004	0,046
Kompensasi -> Semangat Kerja	0,426	0,465	0,140	3,042	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,637	0,672	0,140	4,551	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,356	0,345	0,152	2,337	0,020
Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,689	0,661	0,148	4,603	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X_1 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 4,551$ dan $P\text{-Value} = 0,000 < 0.05$ artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 2) X_2 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2,004$ dan $P\text{-Value} = 0,046 < 0.05$ artinya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 3) X_1 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2,337$ dan $P\text{-Value} = 0.020 < 0.05$ artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan.

- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,042$ dan $P-Value = 0.002 < 0.05$ artinya, pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,603$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji *Bootstrapping (Direct Effect)*
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

2) *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/semangat kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja), dan (X2/kompensasi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).
- 2) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator Z/semangat kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/motivasi kerja), dan (X2/kompensasi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

Tabel 4.16. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,638	0,630	0,173	4,520	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,632	0,620	0,156	4,568	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung X1 -> Z -> Y nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 4,568, dengan $P\text{-Values} 0.000 < 0.05$ (signifikan), maka semangat kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh tidak langsung X2 -> Z -> Y nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 4,520 dengan $P\text{-Values} 0.000 < 0.05$ (signifikan), maka semangat kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. *Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,293	0,270	0,146	2,004	0,046
Kompensasi -> Semangat Kerja	0,426	0,465	0,140	3,042	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,606	0,652	0,128	4,723	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,356	0,345	0,152	2,337	0,020
Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,689	0,661	0,148	4,603	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,732 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan kompensasi dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,004 dengan $P-Values$ $0,046 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan motivasi kerja dan semangat kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,337 dengan $P-Values$ $0,020 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan kompensasi dan semangat kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,042 dengan $P-Values$ $0,002 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan semangat kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,603 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,551$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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, 2014) (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 berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,004$ dan $P-Values 0,046$ dengan taraf signifikan $0,046 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

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.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,337$ dan $P-Values 0,020$ dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Motivasi kerja juga berhubungan erat dengan semangat kerja, karna motivasi adalah penggerak daripada individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingankepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Sari, 2020).

Semangat yang baik mencerminkan besarnya rasa keinginan bekerja seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya memiliki semangat yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syarifudin et

al., 2021), (Mulya et al., 2019) dan (Sari et al., 2022) menyatakan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Untuk memelihara dan mengingatkan semangat kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Semangat kerja harus ditingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja.

4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,042$ dan $P-Values$ 0,002 dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Kadarisman, 2012) Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Hal ini didukung oleh penelitian (Wijaya & Andreani, 2015), (Danti et al., 2014) dan (Arianto, 2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

4.3.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(=O/STDEV) = 4,603$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

Menurut Hasibuan, (2019) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ibrahim & Meilany, 2015), dan (Mustaqim & Purba, 2022) yang menyimpulkan adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara statistika menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2019) yang memperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,568$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (semangat kerja) menjadi mediator antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

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 semangat kerja pegawai (Juniari, et al, 2015).

4.3.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,520$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat

disimpulkan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (semangat kerja) menjadi mediator antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

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.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 83 responden, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
5. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. BSP Gurach Batu Estate.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu dan teknik peningkatan fokus kepada karyawan untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari gangguan dapat membantu meningkatkan konsentrasi karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya tidak hanya menekankan pada pencapaian target, tetapi juga memberikan dukungan moral dan motivasi kepada karyawan. Pengakuan atas hasil kerja yang baik dan pemberian feedback yang konstruktif bisa menjadi cara yang efektif untuk menjaga semangat dan motivasi kerja
3. Penting untuk mengevaluasi sistem kompensasi secara berkala untuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka pikul. Ini bisa membantu mengurangi rasa ketidakpuasan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Untuk mengatasi masalah keterlambatan dan durasi istirahat yang berlebihan, perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja dengan menetapkan aturan yang jelas dan memberikan sanksi bagi pelanggaran. Selain itu, pimpinan harus lebih aktif dalam memberikan pengawasan dan perhatian terhadap pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor motivasi kerja, kompensasi, dan semangat kerja, variabel semangat kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian(Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101–117.
- 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.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1-9.
- Dwianto, S. A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 2(2), 209–223.
- Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *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.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- 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. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & 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.

Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 31–49.

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.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. (G. Gianto, Ed.) (Pertama.). Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

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.

Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.

Mustaqim, H., & Purba. R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 5(2) 1-9.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: pustaka setia.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- 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.
- 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* (pp. 216–222).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif (Quantitative Research Approach)*. (D. Novidiantoko, Ed.) (Pertama.). Sleman: CV Budi Utama.
- Sari, R. K., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya). *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 124-127.
- Sembiring, Marisha. (2015). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja. *Jurnal magister Psikologi UMA*, 7(39–49).
- 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. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.

- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 141–146.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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.
- Syaifuddin, S., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Meranti. *Journal Of Applied Management And Accounting Science (JAMAS)*, 3(1), 59-71.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Maju Mundur.
- Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. SUN.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Kiki Ardian Sahputra (2005160072) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BSP Gurach Batu Estate”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

- Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma S1 S2 S3
- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
b. S : Setuju : dengan Skor 4
c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kinerja Karyawan (Y)						
	Pemahaman Tupoksi					
1	Saya memahami tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) saya dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari					
2	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya sesuai dengan Tupoksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
	Inovasi					
3	Saya secara aktif mencari cara baru dan kreatif untuk meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan					
4	Saya sering mengusulkan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan					
	Kecepatan kerja					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas					
6	Saya mampu bekerja dengan cepat dan efisien, memenuhi semua tenggat waktu yang diberikan					
	Keakuratan kerja					
7	Saya memastikan bahwa setiap detail pekerjaan saya akurat dan bebas dari kesalahan					
8	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memastikan keakuratan yang tinggi					
	Hubungan antar perusahaan					
9	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan semua rekan kerja di perusahaan					
10	Saya selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang positif dengan semua departemen di perusahaan					
	Motivasi Kerja (X1)					
	Kerja keras					
1	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya selalu berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas					
	Tanggung jawab					
3	Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya					
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					

	Usaha untuk maju					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan saya di tempat kerja					
6	Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkembang demi kemajuan karier saya					
	Keterampilan					
7	Saya secara aktif berupaya untuk meningkatkan keterampilan kerja saya setiap hari					
8	Saya merasa yakin bahwa keterampilan yang saya miliki membantu saya bekerja lebih efektif					
	Dorongan untuk meningkatkan prestasi					
9	Saya selalu terdorong untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan saya					
10	Saya berusaha keras untuk mencapai target dan meraih penghargaan atas prestasi yang telah dicapai					
	Kompensasi (X2)					
	Gaji					
1	Gaji yang saya terima memberikan saya motivasi untuk bekerja lebih giat dan produktif					
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan kontribusi saya					
	Insentif					
3	Saya mendapatkan insentif yang adil sesuai dengan kinerja dan hasil kerja saya					
4	Insentif yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semakin termotivasi untuk mencapai target kerja.					
	Fasilitas					
5	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan membantu saya untuk bekerja lebih nyaman dan efektif					
6	Fasilitas yang tersedia di perusahaan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan					
	Produktivitas					
7	Saya merasa bahwa produktivitas kerja saya diakui dan dihargai melalui kompensasi yang diberikan					

8	Saya terdorong untuk terus meningkatkan produktivitas karena kompensasi yang memadai dari perusahaan					
Nilai yang Sebanding						
9	Saya percaya bahwa nilai kompensasi yang saya terima mencerminkan penghargaan atas kerja keras saya					
10	Perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sebanding dengan nilai pekerjaan yang saya lakukan					
Semangat Kerja (Z)						
Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya						
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya dan berusaha memberikan yang terbaik setiap hari					
2	Pekerjaan saya di perusahaan ini membuat saya merasa bangga dan bersemangat untuk terus berkembang					
Kesungguhan pegawai dalam bekerja						
3	Saya selalu bekerja dengan penuh kesungguhan dan dedikasi untuk mencapai hasil terbaik					
4	Saya berkomitmen untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh demi kesuksesan tim dan perusahaan					
Motivasi dan dorongan bekerja						
5	Motivasi kerja saya terus meningkat seiring dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya selalu terdorong untuk bekerja lebih giat dan produktif demi keberhasilan bersama					
Perasaan telah diperlakukan dengan baik						
7	Perlakuan yang baik dari perusahaan memberikan saya semangat untuk terus memberikan yang terbaik					
8	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh perusahaan, yang membuat saya semakin bersemangat bekerja.					
Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya						
9	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja, yang meningkatkan semangat saya					

10	Kemampuan saya untuk bergaul dengan rekan kerja membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan					
----	---	--	--	--	--	--

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Motivasi Kerja

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4

5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	2	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	5	4	5	2	2	5	5	4	5
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

4	4	4	5	5	5	5	5	3	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Kompensasi

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	3	5	5	3	4	4	3	5
4	5	5	5	3	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	3	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Semangat Kerja

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	
4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	
4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	3	5	5	3	4	4	4	5	5
5	5	4	3	5	5	5	4	4	5
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	3	3	3	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	2	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4

Kinerja Karyawan

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
4	5	3	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5

4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	3	4
5	4	5	4	4	4	3	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	3	4
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	5	4	3	4	5	5	2	4	4
5	3	4	5	5	5	5	5	2	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5

5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	2	4	3
5	5	5	4	5	5	4	5	3	4
3	3	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4	3	5	4
5	5	4	3	3	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4

Distribusi Jawaban Responden

MOTIVASI KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	29	34.9	34.9	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	21	25.3	25.3	30.1
	Sangat setuju	58	69.9	69.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	25	30.1	30.1	34.9
	Sangat setuju	54	65.1	65.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	20	24.1	24.1	30.1
	Sangat setuju	58	69.9	69.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	6.0
	Setuju	34	41.0	41.0	47.0
	Sangat setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	6.0
	Setuju	24	28.9	28.9	34.9
	Sangat setuju	54	65.1	65.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	32	38.6	38.6	41.0
	Sangat setuju	49	59.0	59.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	22	26.5	26.5	27.7
	Sangat setuju	60	72.3	72.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	20	24.1	24.1	28.9
	Sangat setuju	59	71.1	71.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	25	30.1	30.1	32.5
	Sangat setuju	56	67.5	67.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KOMPENSASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	32	38.6	38.6	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	25	30.1	30.1	32.5
	Sangat setuju	56	67.5	67.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	34	41.0	41.0	43.4
	Sangat setuju	47	56.6	56.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	33	39.8	39.8	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	33	39.8	39.8	41.0
	Sangat setuju	49	59.0	59.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	36	43.4	43.4	47.0
	Sangat setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4

	Setuju	34	41.0	41.0	43.4
	Sangat setuju	47	56.6	56.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	31	37.3	37.3	38.6
	Sangat setuju	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	26	31.3	31.3	33.7
	Sangat setuju	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	21	25.3	25.3	27.7
	Sangat setuju	60	72.3	72.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

SEMANGAT KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	32.5	32.5	36.1
	Sangat setuju	53	63.9	63.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	28	33.7	33.7	38.6
	Sangat setuju	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	25	30.1	30.1	32.5
	Sangat setuju	56	67.5	67.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang setuju	4	4.8	4.8	6.0
	Setuju	25	30.1	30.1	36.1
	Sangat setuju	53	63.9	63.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	24	28.9	28.9	33.7
	Sangat setuju	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	22	26.5	26.5	28.9
	Sangat setuju	59	71.1	71.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	26	31.3	31.3	33.7
	Sangat setuju	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	28	33.7	33.7	36.1
	Sangat setuju	53	63.9	63.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	32	38.6	38.6	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	22	26.5	26.5	31.3
	Sangat setuju	57	68.7	68.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	23	27.7	27.7	33.7
	Sangat setuju	55	66.3	66.3	100.0

	Total	83	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	25	30.1	30.1	37.3
	Sangat setuju	52	62.7	62.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	28	33.7	33.7	39.8
	Sangat setuju	50	60.2	60.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	30	36.1	36.1	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	24	28.9	28.9	34.9
	Sangat setuju	54	65.1	65.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	32	38.6	38.6	42.2
	Sangat setuju	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	32	38.6	38.6	41.0
	Sangat setuju	49	59.0	59.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	2	2.4	2.4	6.0
	Setuju	36	43.4	43.4	49.4
	Sangat setuju	42	50.6	50.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang setuju	10	12.0	12.0	13.3
	Setuju	28	33.7	33.7	47.0
	Sangat setuju	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	32	38.6	38.6	45.8
	Sangat setuju	45	54.2	54.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	67.5	67.5	67.5
	Perempuan	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	17	20.5	20.5	20.5

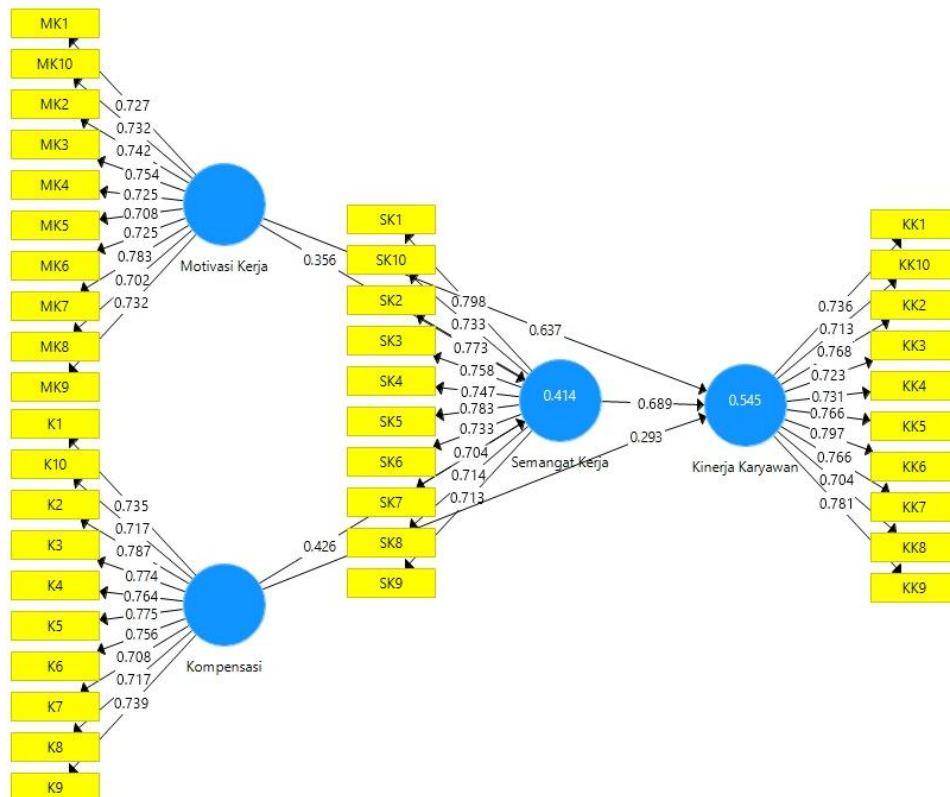
	Diploma	15	18.1	18.1	38.6
	S1	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	27.7	27.7	27.7
	6-10 Tahun	52	62.7	62.7	90.4
	3.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja	Semangat Kerja
K1		0,735		
K10		0,717		
K2		0,787		

K3		0,774		
K4		0,764		
K5		0,775		
K6		0,756		
K7		0,708		
K8		0,717		
K9		0,739		
KK1	0,736			
KK10	0,713			
KK2	0,768			
KK3	0,723			
KK4	0,731			
KK5	0,766			
KK6	0,797			
KK7	0,766			
KK8	0,704			
KK9	0,781			
MK1			0,727	
MK10			0,732	
MK2			0,742	
MK3			0,754	
MK4			0,725	
MK5			0,708	
MK6			0,725	
MK7			0,783	
MK8			0,702	
MK9			0,732	
SK1				0,798
SK10				0,733
SK2				0,773
SK3				0,758
SK4				0,747
SK5				0,783
SK6				0,733
SK7				0,704
SK8				0,714
SK9				0,713

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,529
Kompensasi	0,555
Motivasi Kerja	0,593
Semangat Kerja	0,554

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,800
Kompensasi	0,776
Motivasi Kerja	0,714
Semangat Kerja	0,773

Composite Reliability

	Composite Reliability

Kinerja Karyawan	0,714
Kompensasi	0,833
Motivasi Kerja	0,769
Semangat Kerja	0,752

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,545	0,527
Semangat Kerja	0,414	0,399

F Square

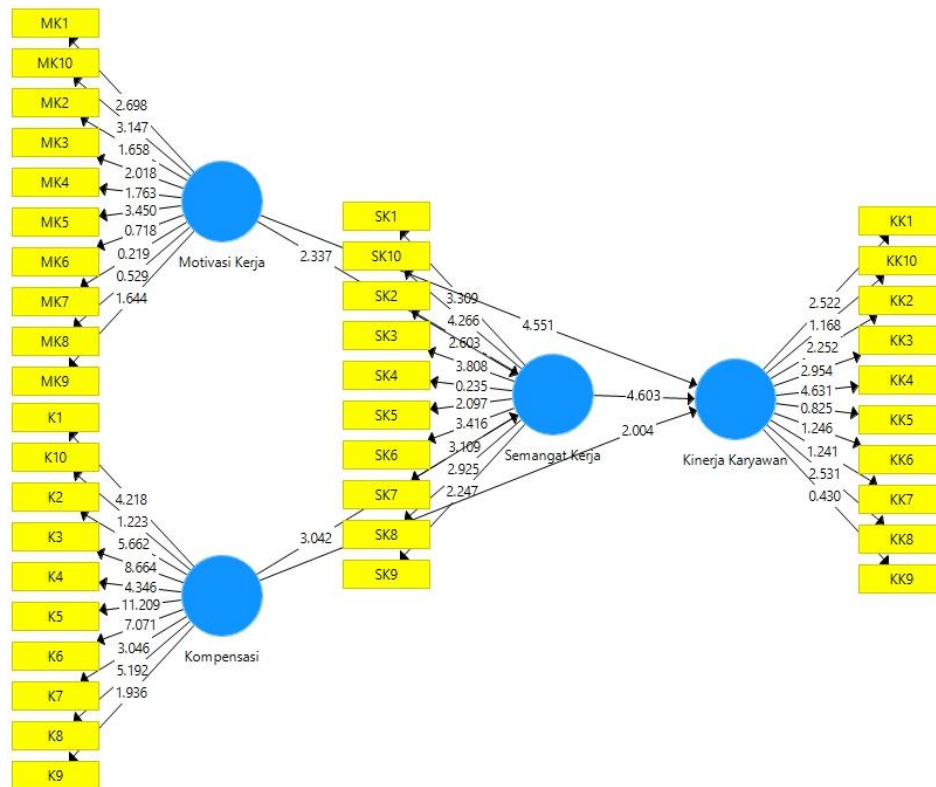
	Kinerja Karyawan	Semangat Kerja
Kompensasi	0,131	0,272
Motivasi Kerja	0,659	0,190
Semangat Kerja	0,310	

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,293	0,270	0,146	2,004	0,046
Kompensasi -> Semangat Kerja	0,426	0,465	0,140	3,042	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,637	0,672	0,140	4,551	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,356	0,345	0,152	2,337	0,020
Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,689	0,661	0,148	4,603	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,638	0,630	0,173	4,520	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,632	0,620	0,156	4,568	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,293	0,270	0,146	2,004	0,046
Kompensasi -> Semangat Kerja	0,426	0,465	0,140	3,042	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,606	0,652	0,128	4,723	0,000
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,356	0,345	0,152	2,337	0,020
Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,689	0,661	0,148	4,603	0,000



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3819/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 31/10/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya Disiplin dan motivasi di sebuah perusahaan
2. Kurangnya pelatihan kerja dan pengembangan sdm di sebuah perusahaan
3. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan baik dalam hal kompensasi, reward dan insentif
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bsp Kisaran

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Kiki Ardian Sahputra)




PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3819/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2023


Nama Mahasiswa : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 31/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Rahmat Hidayat, ST., M.M. *31/10/2023*
Judul Disetujui**) : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. BSP Gurah Batu Estate*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Ditau oleh Program Studi

**) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/8/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 63 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **09 January 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Kiki Ardian Sahputra**
N P M : **2005160072**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Dosen Pembimbing : **Rahmat Hidayat, ST., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 09 Januari 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Jumadil Akhir 1445 H
09 Januari 2024 M



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Peringgal.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/JURNAL

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. BSP Gurach Batu Estate

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan Jurnal atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Jurnal.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ Jurnal dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2024
Pembuat Pernyataan



KIKI ARDIAN SAHPUTRA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan Jurnal



Nomor : 111/BSP/HR-e2/II/2024

Kisaran, 13 Februari 2024

Kepada Yth.
Dr. H. Januri, SE., MM.,M.Si.,CMA.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hal : Persetujuan Melaksanakan Riset

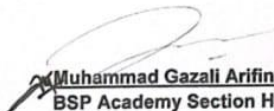
Dengan Hormat,
Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tanggal 09 Januari 2024 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa manajemen menyetujui permohonan dimaksud untuk melaksanakan pelaksanaan Riset di **Gurach Batu Estate PT. Bakrie Sumatera Plantations** dimulai pada tanggal 16 Februari s/d 16 Maret 2024 atas nama :

NO	NAMA	NIM	FAKULTAS
1	Riski Pratama	2005160074	Ekonomi
2	Kiki Ardian Sahputra	2005160072	Ekonomi
3	Melati Kusuma	2005160087	Ekonomi

Perlu disampaikan bahwa dalam pelaksanaan Riset Mahasiswa diwajibkan mengikuti aturan sebagai berikut :

1. Mahasiswa/Siswa diwajibkan melakukan presentasi Final (Power Point) atau melaporkan hasil Kegiatan kepada pihak perusahaan melalui Pembimbing perusahaan
2. Membawa APD pribadi (Helm safety, Sepatu AP dsb)
3. Mengikuti peraturan dan jam kerja yang berlaku di lokasi
4. Akomodasi selama kegiatan ditanggung Mahasiswa/siswa yang bersangkutan

Demikian disampaikan untuk menjadi perhatian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.
Hormat kami,


Muhammad Gazali Arifin
BSP Academy Section Head

Cc: File.

PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk
Unit Sumut 1
Head Office / Plantation
Jl. Ir. H. Juanda, Kisaran 21202, Kab. Asahan
Sumatera Utara, Indonesia
Telp. : +62-623 414 34
Fax : +62-623 410 66 (umum)
Website : www.bakriesumatera.com



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, S.T., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. BSP Gurach Batu Estate

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Pastikan judul sesuai dengan format penulisan dan isi. - Pastikan latar belakang sesuai dengan indikator masalah.	13/7-2024	✓
Bab 2	- Pastikan sitasi perbandingan dengan artikel. - Tambahkan indikator validasi.	15/7-2024	✓
Bab 3	- Jadwal riset sesuai dengan Time Line. - Teknik analisis data S.M.P.L.S. :	20/7-2024	✓
Daftar Pustaka	- sudah menggunakan mendeley	22/7-2024	✓
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Instrumen pengumpulan instrumen S.M.P.L.S. ACC/	29/7-2024	✓
Persetujuan Seminar Proposal	- Setuju dengan kesimpulan proposal.	31/7-2024	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

(RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M.)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Jumat, 09 Agustus 2024** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Kiki Ardian Sahputra
N .P.M. : 2005160072
Tempat / Tgl.Lahir : Merek, 14 September 2000
Alamat Rumah : Desa Merek
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. BSP Gurach Batu Estate.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. BSP Gurach Batu Estate
Bab I	1. Latar Belakang (ceritakan perusahaan setelah variabel)
Bab II	1.) Definisi Minimal 3 2.) Tujuan & Manfaat 3.) Faktor-faktor 4.) Indikator
Bab III	1. Sampel (sertakan pembagian pengambilan sampel setiap devisi)
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 09 Agustus 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Rahmat Hidayat, S.T.,M.M.

Sekretaris

Prof. Dr. Afrizen, SE.,M.Si.

Penbanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 09 Agustus 2024** menerangkan bahwa:

Nama : Kiki Ardian Sahputra
N.P.M. : 2005160072
Tempat / Tgl.Lahir : Merek, 14 September 2000
Alamat Rumah : Desa Merek
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BSP Gurach Batu Estate

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Rahmat Hidayat, S.T.,M.M.*

Medan, Jumat, 09 Agustus 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Prof. Dr. Nurzen, SE., M.Si.

Pembimbing

Rahmat Hidayat, S.T.,M.M.

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - C

21/8/2024

Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.

NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2182 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**
Medan, 19 Shafar 1446 H
24 Agustus 2024 M

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bakrie Sumatera Plantations (Bsp)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Kiki Ardian Sahputra**
N P M : **2005160072**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BSP Gurach Batu Estate**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan
Dr. IL. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : 732/BSP/HR-e2/VIII/2024

Kisaran, 28 Agustus 2024

Kepada Yth.
Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini HR & Comdev Dept. Head PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk,
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Jurusan : Manajemen

Dinyatakan benar telah melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Yudha Andriko
HR & Comdev Dept. Head
Cc: File.

PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk
Unit Sumut 1
Head Office / Plantation
Jl. Ir. H. Juanda, Kisaran 21202, Kab, Asahan
Sumatera Utara, Indonesia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Kiki Ardian Sahputra
NPM : 2005160072
Tempat/ Tanggal Lahir : Merek, 14 September 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Kec. Merek Desa Merek
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : kikiardiansahputra01@gmail.com
HP : 0812-7369-6395
2. Nama Orang Tua
Ayah : Juriadi
Ibu : Ngatiem
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri Merek 043936 Tahun 2013
 - MTs. N Kabanjahe Tahun 2017
 - MA Negeri Karo Tahun 2020
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2024 sampai sekarang.

Medan, September 2024

Hormat Saya

Kiki Ardian Sahputra
