

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT CARSURINDO
SIPERKASA**

SKRIPSI

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



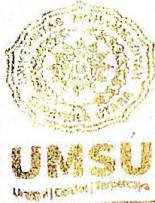
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NABILA AZAHRA
NPM : 2005160191
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**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 SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NABILA AZAHRA
NPM : 2005160191
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA

SIPERKASA

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

Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Penguji II

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Pembimbing

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

Ketua

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NABILA AZAHRA
N.P.M : 2005160191
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT CARSURINDO SIPERKASA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nabila Azahra
JPM : 2005160191
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Carsurindo Siperkasa

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1 | OK | | |
| Bab 2 | OK | | |
| Bab 3 | OK | | |
| Bab 4 | Pembahasan harus ditambahkan sertakan jurnal dan skripsi yg di jadikan sebagai rujukan | | J |
| Bab 5 | harus dibuat berdasarkan simpulan maka berapa jml simpulan sama 21 jml kesimpulan | | J |
| Daftar Pustaka | ditambah jumlah referensi lebih baik dan urut dari tahun terbaru ke yang lama | | J |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Ass dan menenhi format utk daftar isi dan skripsi | 13/8/24 | J |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nabila Azahra
NPM : 2005160191
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada PT Carsurindo Siperkasa

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
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/skripsi dan penghunjkkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2024
Pembuat Pernyataan



Nabila Azahra

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT CARSURINDO SIPERKASA

Oleh :

NABILA AZAHRA

Email: nabilaazahra32@gmail.com

Latar belakang dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan PT Carsurindo Siperkasa belum tercapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Adanya ketidakmerataan kompensasi yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan, sehingga tidak merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik. Masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurangnya beberapa karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Carsurindo Siperkasa baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi partial (*Partial Least Square / PLS*). adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa, Motivasi Management berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION
AS AN INTERVENING VARIABLE
AT PT CARSURINDO
SIPERKASA**

By :

NABILA AZAHRA

Email: nabilazahra32@gmail.com

The background to this research is that the performance of PT Carsurindo Siperkasa employees has not achieved the target in accordance with what is expected by the company in carrying out their work duties. There is unequal compensation received by employees, so that employees cannot work well. Lack of motivation provided by the company, so it does not stimulate employees to work well. The low satisfaction of some employees in carrying out their work is due to the lack of some employees being able to complete the work immediately. This research influences compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Carsurindo Siperkasa, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach with a sample size of 80 respondents. The data collection technique in this research used a questionnaire. The data analysis technique used is the partial regression analysis technique (Partial Least Square / PLS). The research results show that compensation has an effect on employee performance. Motivation influences employee performance, compensation influences employee job satisfaction, motivation influences employee job satisfaction, job satisfaction influences employee performance, compensation influences performance through employee job satisfaction at PT. Carsurindo Siperkasa, Management Motivation influences Performance through Employee Job Satisfaction at PT. Carsurindo Siperkasa.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Carsurindo Siperkasa”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Riswan dan Ibunda tercinta Umi Kalsum yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih saya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu ng, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H . Januri, SE., MM., M.Si. CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. **Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak **Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.** Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak **Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.** Selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Serta sahabat penulis yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Mei 2024

Penulis

NABILA AZAHRA
2005160191

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRAK | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 10 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja | 10 |
| 2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja | 11 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | 11 |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.1.2 Kompensasi | 16 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi..... | 16 |
| 2.1.2.2 Manfaat Kompensasi | 17 |
| 2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kompensasi | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi | 18 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 20 |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja | 20 |
| 2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja | 21 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja | 21 |
| 2.1.3.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja | 22 |
| 2.1.4 <i>Kepuasan kerja</i> | 24 |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Kepuasan kerja</i> | 24 |
| 2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat <i>Kepuasan kerja</i> | 25 |
| 2.1.4.3 Faktor faktor <i>Kepuasan kerja</i> | 27 |
| 2.1.4.4 Indikator <i>Kepuasan Kerja</i> | 28 |
| 2.2 Kerangka Konseptual..... | 30 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 35 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 37 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 37 |
| 3.2 Definisi Operasional | 37 |
| 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian | 39 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 40 |
| 3.5 Teknik Pengambilan Data | 41 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 42 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 45 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 45 |
| 4.2 Analisis Data..... | 55 |
| 4.3. Pembahasan..... | 72 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| BAB 5 PENUTUP | 79 |
| 5.1 Kesimpulan | 79 |
| 5.2 Saran | 79 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 80 |

DAFTAR PAUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)..... | 38 |
| Tabel 3.2 Indikator Kompensasi(X1) | 38 |
| Tabel 3.3 Motivasi Kerja (X2)..... | 39 |
| Tabel 3.4 Kepuasan kerja (Z)..... | 39 |
| Tabel 3.5 Skedul Penelitian | 40 |
| Tabel 3.6 Populasi..... | 40 |
| Tabel 3.7 Skala Likert | 41 |
| Tabel. 4.1. Skala Likert..... | 45 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 46 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden | |
| Variabel Kompensasi | 47 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Motivasi (X2) | 49 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Z) | 51 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Kinerja (Y)..... | 53 |
| Tabel 4.9 Outer Loadings | 58 |
| Tabel 4.10 Cross Loading | 59 |
| Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha..... | 61 |
| Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability..... | 61 |
| Tabel 4.13 Hasil Pengujian Average Variance Extracted..... | 62 |
| Tabel 4.14 Validitas Diskriminan | 63 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square..... | 64 |
| Tabel 4.16 Hasil F-Square | 64 |
| Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)..... | 67 |
| Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Tidak Langsung..... | 70 |
| Tabel 4.19 Hasil Pengaruh Total..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 35 |
| Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS | 57 |
| Gambar 4.2. Hasil Path Analysis | 69 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, hal yang terpenting dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi. Karena sumber daya manusia yang menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Arianty et al., 2016).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja (*job performance*). Menurut (Supatmi et al., 2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Latief et al., 2019)

Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan para kinerja karyawannya dengan memiliki kinerja yang baik dari sumber daya yang berkualitas maka sangat mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, jika kinerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan menjadi produktif, dan juga mudah mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. 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 (Karomah & Aldiansyah, 2019).

(Dwianto et al., 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 Fasilitas kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. 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 melakukan 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.

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Dimana motivasi itu dorongan seseorang untuk bekerja, 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, karena 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 et al., 2019) menyatakan bahwa ada berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapat motivasi kerja dari atasan maka akan membuat karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik

biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

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

Perusahaan PT. Carsurindo Siperkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kayu. produk yang dihasilkan adalah pallet kayu. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan sumber daya manusia (SDM) pada karyawan yang menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri.

Terdapat masalah kinerja karyawan dimana dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan ini dapat menghambat. PT. Carsurindo Siperkasa dalam mencapai tujuannya dan juga jika terjadi suatu masalah dalam kegiatan pekerjaan yang ada dalam perusahaan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Pemberian Kompensasi juga terjadi permasalahan, dimana kompensasi yang diterimanya karyawan mengalami penerimaan kompensasi yang berbeda-beda dan tidak secara merata, dan juga kompensasi yang diterima juga tidak sesuai dengan apa yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Terdapat juga masalah motivasi kerja yaitu dikarenakan pemberian motivasi yang kurang baik maka tidak merangsang karyawan untuk bersemangat bekerja dan melakukan pekerjaan secara acuh tak acuh. Seharusnya pemimpin memberikan motivasi kerja yang tinggi sehingga ada dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan pada *kepuasan kerja* pada karyawan masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurangnya beberapa karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan mereka harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan instansi terkadang pekerjaan itu tidak sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan berujung pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Carsurindo Siperkasa dalam Kompensasi, motivasi kerja, kepuasan 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 kepuasan kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan PT. Carsurindo Siperkasa. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap**

Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Carsurindo Siperkasa”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT Carsurindo Siperkasa adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Carsurindo Siperkasa belum tercapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
2. Adanya ketidakmerataan kompensasi yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh PT Carsurindo Siperkasa, sehingga tidak merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik.
4. Masih rendahnya kepuasan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurangnya beberapa karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, budaya kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, fasilitas kerja namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kepuasan kerja, kompensasi,

fasilitas kerja dan motivasi kerja. Selain itu kepuasan kerja kerja dalam penelitian ini dijadikan sebagai variable intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini,yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa ?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja pada PT Carsurindo Siperkasa?
7. Apakah ada pengaruh motivasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja pada PT Carsurindo Siperkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja pada PT Carsurindo Siperkasa
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja pada PT Carsurindo Siperkasa

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Carsurindo Siperkasa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja

karyawan di PT Carsurindo Siperkasa. Mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui mkepuasan kerja di PT Carsurindo Siperkasa.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja ialah hasil dari pekerjaan dari seorang karyawan, selama periode khusus tersebut dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar, misalnya sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati secara bersama.

Menurut (Simomora, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dikerjakan seorang individual masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan hasil dari kinerja dari seorang karyawan tersebut tidak dapat dilihat disaat itu juga.

Sedangkan menurut (Sangkaen et al., 2019) kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang sangat penting dalam mencapai tujuannya, dengan suasana perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan juga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya.

Menurut (Alfiasnyah, 2021) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat meliputi kuantitas dan kualitas sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut (Triatna, 2015) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai sasaran, visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas yang di kemukakan beberapa ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien karna adanya kebijakan yang telah di tetapkan oleh organisasi/perusahaan.

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.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang seorang karyawan dalam melakukan kegiatan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, hal ini akan berdampak pada penurunan karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

3. Prioritas Kerja

Perusahaan perlu memberikan prioritas kerja yang jelas untuk karyawan. Karyawan akan merasa bingung jika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4. Supportive Boss

Sebagai Atasan yang baik harus mampu dan mau mendengarkan pendapat dari para karyawannya. Dan juga memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengemukakan pendapat ataupun idenya.

5. Bonus

Karyawan akan bekerja dengan senang hati dan bersemangat jika perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan juga mencapai lebih dari target standar yang ditetapkan.

Adapun menurut (Lina, 2014) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki 2 faktor yakni:

1. Faktor motivasi, yaitu terjadi dikarenakan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi segala tekanan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi adalah kesadaran yang ada pada dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Faktor Kemampuan, yaitu Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki nya dengan tujuan untuk mempermudah karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukukannya dan tercapai nya kinerja yang sangat di harapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Martoyo, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dari dalam diri seorang karyawan, seperti latar belakang pendidikan seorang karyawan yang dimana untuk menempatkan karyawan tersebut ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang di tempuh nya.
2. Faktor Eksternal, yaitu Faktor yang harus juga diperhatikan perusahaan seperti lingkungan pekerjaan yang aman dan juga tidak menimbulkan kerusuhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dari penjelasan yang tertera di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat lah banyak, perusahaan harus memperhatikan semua faktor untuk menjamin kelangsungan kegiatan yang ada di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk terlearisasikan nya tujuan yang ingin di capai perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nabawi, 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, 2017) 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.

Adapun menurut (Aryana & Winoto, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja yakni Kebersihan karyawan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, kephahaman dengan standar kerja yang diberikan
2. Kuantitas kerja yakni, Kesesuaian jumlah yang di produksi dengan tujuan kerja, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja
3. Pelaksanaan tugas yakni, Keahlian karyawan dalam menjalankan tugas, efisiensi dan efektifitas dalam menangani sumber daya / karyawan, kemampuan bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
4. Tanggung jawab yakni Kemauan seorang karyawan dalam menjaga reputasi perusahaan dan juga inisiatif dalam mengerjakan tugas.

2.1.1 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Fauzi, 2014) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi/instansi.

Sedangkan menurut (Harahap & Khair, 2019) menjelaskan kompensasi merupakan, semua jenis penghargaan yang berupa uang maupun non- uang yang diberikan kepada karyawan yang diberikan secara tepat dan wajar atas kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Adapun Menurut (Kurniawan et al., 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, berbentuk barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai jasa/imbalan yang diberikan kepada instansi.

(Sinollah, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan wajib yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut (Robbins, 2015) kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterima.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis memahami dan menyimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal balik antara karyawan dan perusahaan dikarenakan telah memberikan kontribusinya untuk mencapai prestasi atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Kompensasi

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pasti memiliki tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi karyawan.

Menurut (Arianty et al., 2016) manfaat pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perilaku adil perusahaan terhadap karyawan.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Sabrina, 2021) faktor yang mempengaruhi kompensasi yakni:

1. Faktor Internal

a. Dana Organisasi

Dana yang dimiliki oleh instansi/organisasi dalam menentukan pemberian dana kompensasi kepada karyawan.

b. Serikat Pekerja

Serikat pekerja untuk membantu pekerja dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan sesuai pekerjaan karyawan.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja berpengaruh dengan pemberian kompensasi baik dari prestasi kerja karyawan yang bisa juga mendorong produktivitas kerja mereka.

b. Posisi dan Jabatan

Semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin besar juga tanggung jawabnya, dan dengan begitu semakin besar kompensasi yang diterimanya.

c. Pendidikan dan pengalaman

Pendidikan tinggi dan pengalaman yang sangat banyak maka perusahaan dapat memberikan kompensasi yang besar atas keprofesionalan seorang karyawan.

3. Faktor eksternal

a. Biaya hidup yang besar

Penetapan kompensasi berdasarkan harus sesuai dengan besarnya biaya hidup di tempat karyawan bekerja.

b. Kebijakan pemerintah

Negara yang menentukan standar upah minimum, jam kerja, dan penentuan usia kerja maksimal agar terhindar dari praktek kemiskinan.

c. Kondisi Perekonomian

Kondisi perekonomian yang tinggi akan mendapat nilai kompensasi besar yang dibayarkan oleh perusahaan dan juga akan menghargai sumber daya manusianya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut (Khair, 2018) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi sebagai berikut:

1. Keadilan

Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Dalam pemberian kompensasi, seperti upah, gaji, bonus penting sekali di

lihat masalah keadilan. Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output).

a. Pengorbanan (*input*)

Suatu jabatan yang diduduki seorang karyawan sesuai dengan spesifikasi yang telah terpenuhi dengan tujuan semakin tinggi pengorbanan karyawan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

b. Penghasilan (*output*)

Pemberian upah yang diberikan kepada karyawan harus ada rasa keadilan yang di hadirkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

2. Kelayakan dan Kewajaran

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara sesuai dengan kelayakan dan kewajaran dan juga harus sesuai dengan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum atau upah minumum sesuai dengan kebutuhan pemerintahan.

Adapun menurut (Tamali & Musanip, 2019) indikator indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

1. Gaji

Uang yang dikeluarkan setiap bulan nya dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Upah

Uang yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasari sesuai jam kerja.

3. Insentif

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang melakukan pekerjaan secara overtime.

4. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diluar gaji pokok/pendapatan gaji utama nya.

5. Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan kepada karyawan dalam memudahkan karyawan melakukan kinerja nya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Martoyo, 2015) motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan dan menjaga perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi kerja adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya lebih terdorong dengan melakukan usaha terbaiknya agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Adapun menurut (Hasibuan, 2017) motivasi kerja merupakan suatu ambisi yang menonjol pada dalam diri seorang karyawan maupun dari luar seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan perusahaan guna mencapai suatu tujuan.

Menurut (Luthan, 2014) motivasi kerja adalah keadaan mental dan sikap seseorang yang merangsang energi, mendorong tindakan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang membawa kepuasan ataupun mengurangi keseimbangan.

(Ekshsan, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian pelunis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang agar mewujudkan ambisi seseorang dalam bekerja untuk melakukan aktifitas tertentu dan juga mewujudkan tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Kadarisman, 2017) pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisien.
7. Menumbuhkan Loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari faktor internal dan faktor eksternal yakni sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Motivasi yang berasal dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan, akan lebih bermanfaat karena lahir dari dalam diri sendiri sehingga menghasilkan kemauan yang besar. Contoh dari faktor internal ini seperti memiliki ambisi dari diri sendiri

untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapatkan keterampilan tertentu, membangun sikap yang positif, menikmati hidup dengan baik.

2. Faktor Eksternal

Faktor motivasi yang melalui pengaruh dari luar seseorang yang sulit dikendalikan dan dapat dengan cepat hilang karena dipengaruhi ajakan, perintah, maksud khusus, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi eksternal, seseorang hanya ingin menerima hadiah, mendengar atau membaca kata-kata motivator dengan tujuan berdasarkan perintah dari atasan.

2.1.3.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mengukur dari motivasi kerja menurut (Larasati, 2018) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Terpenuhinya kebutuhan dari seorang karyawan dan juga keluarga dari karyawan tersebut dan juga membuat seorang karyawan bergairah dalam melakukan pekerjaan.

2. Kebutuhan Rasa aman

Suasana di lingkungan pekerjaan terasa nyaman dan aman serta rekan kerja yang berperilaku baik dan mendukung.

3. Kebutuhan Sosial

Seorang pimpinan yang melakukan secara adil terhadap semua karyawan dan juga pimpinan yang suka memperhatikan karyawannya

4. Kebutuhan Harga Diri

Karyawan yang memiliki prestasi, pemimpin dapat memberikannya sebuah hadiah ataupun penghargaan dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Peningkatan dari potensi maksimal seorang karyawan yang di kembangkan oleh pimpinan maupun juga dari perusahaan.

Adapun Menurut (Citra & Muhammad, 2019) indikator-indikator motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Kerja keras

Prestasi kerja keras seperti munculnya motivasi dalam diri seseorang di tempat kerja dan tanggung jawab yang didasari bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan.

2. Orientasi masa depan

Seorang karyawan memiliki pengetahuan yang luas, inovatif, dan diterapkan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita – cita yang tinggi

Dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

4. Orietasi tugas

Orientasi tugas berdasarkan pemahaman makna pekerjaan yang dilakukan karyawan dan dikerjakan dengan terbaik serta keseriusan yang tinggi.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju berdasarkan sudut pandang dari motivasi yang muncul dalam diri karyawan untuk selalu mendapatkan ide dan cara menjalankan tugas lebih baik lagi.

6. Ketekunan

Sikap dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tanpa adanya rasa bosan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi setiap harinya.

7. Rekan kerja

Hubungan antar sesama rekan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri antar sesama karyawan, dan motivasi tersebut muncul dengan sendirinya.

8. Pemanfaatan waktu

Dalam melakukan pekerjaan karyawan dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik – baiknya sebagai memotivasi dalam diri karyawan itu sendiri.

2.1.4 Kepuasan kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan adalah hal yang harus dimiliki setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja karyawan dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja (Nurbahar, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang

berupa finansial maupun yang “non finansial” (Martoyo, 2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2016).

Kepuasan kerja karyawan merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Adapula menurut (Arda, 2017) sikap atau perasaan karyawan yang menunjukkan hasil positif dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional atau sikap rasa atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap masing masing individu.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat *Kepuasan kerja*

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor faktor *Kepuasan kerja*

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.4.4 Indikator *Kepuasan Kerja*

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencukupi tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Adapun Menurut (Robbins, 2015) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yakni semua pendapatan yang berbentuk uang, baik barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan. Kompensasi menurut (Martinus & Budiyanto, 2016) sangat penting bagi karyawan karena mengharapkan imbalan berdasarkan kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Ketika perusahaan melakukan tindakan kenaikan gaji kepada karyawan maka dapat membangkitkan kinerja karyawan, salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja akan terpenuhi.

Hasil penelitian (Arifudin, 2019); (Martinus & Budiyanto, 2016) (Jufrizen, 2018) (Pratama, 2019), (Jufrizen, 2016), (Azhar et al, 2020), (Astuti & Suhendri, 2020), (Astuti, R., & Suhendri, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang dihadirkan perusahaan kepada karyawan dengan berkualitas maka seorang karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dan juga perusahaan akan menjadi mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan hasil yang ingin di tuju akan tercapai.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi yang bertujuan untuk menjaga asset yang dimiliki suatu perusahaan terutama sumber daya manusia yang berkualitas, guna

untuk meningkatkan kualitas dan juga meningkatkan keuntungan semua orang yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020b); (Hidayat et al., 2020); (Farisi, Irnawati, et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018) Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

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

2.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

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

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada

perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

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

2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

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

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

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

2.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang

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

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

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

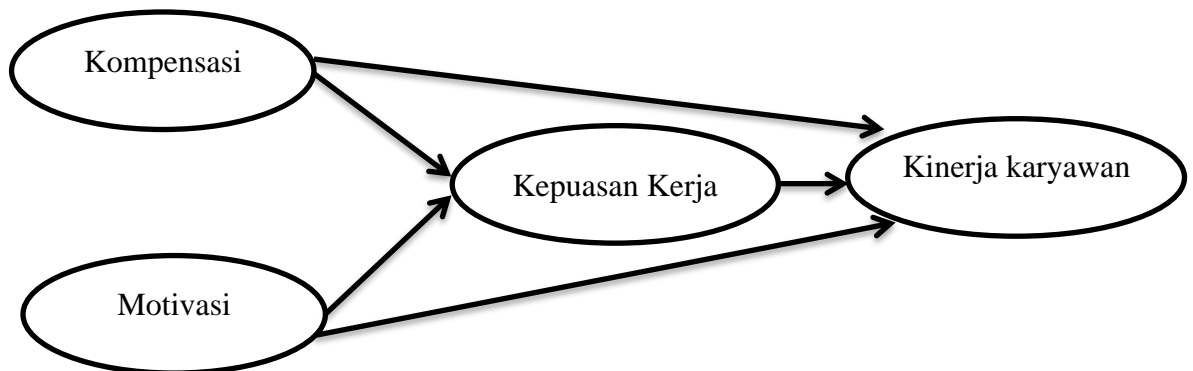
2.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam

mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

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

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa

3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
4. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
5. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa
6. Ada pengaruh kompensasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Carsurindo Siperkasa
7. Ada pengaruh motivasi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Carsurindo Siperkasa

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) jenis asosiatif memiliki makna permasalahan yang mengkaitkan satu variabel dengan variabel lainnya bahkan lebih. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menentukan analisis statistik dan penilaian secara yang sistematis. Penelitian yang dilakukan terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional terdiri atas empat variabel yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Muis et al., 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan juga sesuai norma etika yang berlaku.

Adapun indikator kinerja (Aryana & Winoto Tj, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Indikator Kinerja Karyawan (Y) |
|-----------|---------------------------------------|
| 1 | Kualitas Kerja |
| 2 | Kuantitas Kerja |
| 3 | Pelaksanaan Tugas |
| 4 | Tanggung Jawab |

Sumber (Aryana & Winoto, 2017)

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan dari perusahaan seperti gaji yang adil dan layak untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Indikator kompensasi menurut (Tamali & Musanip, 2019) mengemukakan bahwa indikator yang meliputi kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi(X1)

| NO | Indikator Kompensasi(X1) |
|-----------|---------------------------------|
| 1 | Gaji |
| 2 | Upah |
| 3 | Insentif |
| 4 | Tunjangan |
| 5 | Fasilitas |

Sumber (Tamali & Musanip, 2019)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan nya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja menurut (Tanjung, 2015) yaitu merupakan hal yang dapat

mengubah perilaku manusia, motivasi juga sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan pekerjaan yang berlangsung secara paham. Adapun indikator dari Motivasi Kerja menurut(Siswadi & Arif, 2021) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Motivasi Kerja (X2)

| NO | Indikator) |
|-----------|----------------------------|
| 1 | Kebutuhan Fisiologis |
| 2 | Kebutuhan Rasa Aman |
| 3 | Kebutuhan Sosial |
| 4 | Kebutuhan Harga Diri |
| 5 | Kebutuhan Aktualisasi Diri |

Sumber (Siswadi & Arif, 2021)

4. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja karyawan dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja.

Tabel 3.4 Kepuasan kerja (Z)

| NO | Indikator |
|-----------|-----------------------|
| 1 | Pekerjaan Itu sendiri |
| 2 | Gaji |
| 3 | Promosi |
| 4 | Pengawasan |
| 5 | Rekan kerja |
| 6 | Kondisi kerja |

Sumber (Luthan, 2014)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Carsurindo Siperkasa yang beralamat di Pekan Labuhan, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2024 sampai dengan selesai, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skedul Penelitian

| No | Kegiatan | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | |
|----|-----------------------------|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Awal/ Pengajuan Judul | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Perbaikan/ Acc Proposal | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) populasi adalah Wilayah yang menjadi suatu objek yang totalitas secara menyeluruh dalam sebuah wilayah penelitian yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 80 orang.

Tabel 3.6
Populasi

| NO | Bagian | Jumlah Orang |
|---------------|--------------------|--------------|
| 1 | Accounting | 4 |
| 2 | Dokument | 5 |
| 3 | Umum | 4 |
| 4 | Operasional Fumiga | 13 |
| 5 | Pallet CSP-UKB | 9 |
| 6 | ADM-Financee | 11 |
| 7 | Produksi | 21 |
| 8 | Operasional | 13 |
| Totall | | 80 |

b. Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2014) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dimana peneliti akan menggunakan karyawan PT Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 80 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada PT Carsurindo Siperkasa yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni 80 orang responden.

3.5 Teknik Pengambilan Data

1. Angket/Kuesioner

Menurut (Juliandi et al., 2014) Angket/Kuesioner adalah Pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk mengetahui persepsi responden penelitian tentang variable yang diteliti. Skala yang di gunakan adalah *Linkert* dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT NILAI (SKOR) |
|--------------------------|---------------------------|
| Sangat Setuju(SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju(STS) | 1 |

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh di PT Carsurindo Siperkasa.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur yang digunakan secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah di tetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016)

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1(Kompensasi) pengaruh X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) yang melalui Z (Kepuasan Kerja).

Kesimpulan:

1. Pengaruh langsung variable X terhadap Z mempunyai Koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variable X terhadap Y mempunyai koefisien $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variable Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable Z terhadap Y adalah signifikan.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara satu variable dengan variable lain secara tidak langsung.

c. *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial(*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat variable yang diajukan dalam penelitian ini, Masing-masing variable akan di analisis menggunakan software *SmartPLS 2.0* untuk menguji hubungan antar variable.

d. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung baik fasilitas kerja terhadap kinerja, kompensasi terhadap kinerja, fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, dan juga motivasi kerja terhadap kinerja. Serta pengaruh tidak langsung kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Analisis efek mediasi menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran/ *measurement model analysis (outer model)*; dan
2. Analisis Model struktural/ *structural model analysis (inner model)*

e. Analisis model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran, *model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian antara lain: (1) Validitas dan reliabilitas konstruk(*construck reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*diskriminant validity*)

f. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian antara lain: (1) R-square

(2) F-Square; (3) Mediation effect; (a) Direct effect; (b) Direct effect; (c) Total effect

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 12 pernyataan untuk variable Kepuasan Kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 80 orang responden yaitu Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

| Pilihan Jawaban | Skala Jawaban |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat setuju | 5 |
| 2. Setuju | 4 |
| 3. Kurang setuju | 3 |
| 4. Tidak setuju | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | 1 |

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 53 | 66.3% |
| 2 | Perempuan | 27 | 33.7% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 53 orang (66,3%) sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (33.7%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki .

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|------------|-----------|----------------|
| 1 | SLTA | 9 | 11.3% |
| 2 | Diploma | 3 | 3.7% |
| 3 | S1 | 68 | 85.0% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Sumber : Data Primer (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Sarjana sebanyak 68 orang (85,0%) sedangkan SLTA sebanyak 9 orang (11.3%) dan Diploma sebesar 3 orang (3.7%).

3. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|-------------|-----------|----------------|
| 1 | <25 tahun | 23 | 28.7 |
| 2 | 25-40 tahun | 47 | 58.8 |
| 3 | > 50 tahun | 10 | 12.5 |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 23 orang (28,7%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 47 orang (58,8%), yang memiliki usia >50 sebanyak 10 orang (12.5%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompensasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompensasi

| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|---|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 62 | 77.5 | 16 | 20.0 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 2 | 62 | 77.5 | 16 | 20.0 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 3 | 65 | 81.3 | 15 | 18.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 4 | 69 | 86.3 | 10 | 12.5 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 5 | 70 | 87.5 | 10 | 12.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 6 | 65 | 81.3 | 12 | 15.0 | 3 | 3.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 7 | 67 | 83.8 | 11 | 13.8 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 8 | 68 | 85.0 | 12 | 15.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 9 | 33 | 41.3 | 40 | 50.0 | 7 | 8.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 10 | 28 | 35.0 | 46 | 57.5 | 6 | 7.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau 77,5%.

- 2) Jawaban responden tentang Penetapan upah pekerja sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau 77,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang atau 81,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang atau 86,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang atau 87,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang atau 81.3%.
- 7) Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang atau 83,8%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang atau 85%.
- 9) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 50%.

- 10) Jawaban responden tentang Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 57.5%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kompensasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju hal ini dapat diketahui bahwa upah pekerja sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pekerja, Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan dan Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai..

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Motivasi (X2)

| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 61 | 76.3 | 18 | 22.5 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 2 | 56 | 70.0 | 24 | 30.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 3 | 58 | 72.5 | 21 | 26.3 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 4 | 58 | 72.5 | 21 | 26.3 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 5 | 57 | 71.3 | 23 | 28.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 6 | 61 | 76.3 | 19 | 23.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 7 | 62 | 77.5 | 17 | 21.3 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 8 | 65 | 81.3 | 15 | 18.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 9 | 35 | 43.8 | 42 | 52.5 | 1 | 1.3 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 10 | 35 | 43.8 | 42 | 52.5 | 3 | 3.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 76,3%,
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau sebesar 70%.
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 72,5%,
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 72,5%,
- 5) Jawaban responden tentang Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun), sebagian besar menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 71,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 76,3%,
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 77,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 81,3%.

- 9) Jawaban responden tentang Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Adanya Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan Adanya Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Z)

| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 22.5 | 51 | 63.7 | 8 | 10.0 | 3 | 3.8 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 2 | 25 | 31.3 | 43 | 53.8 | 8 | 10.0 | 4 | 5.0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 3 | 15 | 18.8 | 55 | 68.8 | 10 | 12.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 4 | 50 | 62.5 | 20 | 25.0 | 9 | 11.3 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 5 | 42 | 52.5 | 26 | 32.5 | 10 | 12.5 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 6 | 46 | 57.5 | 27 | 33.8 | 5 | 6.3 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 7 | 47 | 58.8 | 18 | 22.5 | 11 | 13.8 | 4 | 5.0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 8 | 15 | 18.8 | 53 | 66.3 | 7 | 8.8 | 5 | 6.3 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 9 | 10 | 12.5 | 53 | 66.3 | 16 | 20.0 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 10 | 16 | 20.0 | 50 | 62.5 | 14 | 17.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 11 | 26 | 32.5 | 46 | 57.5 | 7 | 8.8 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 12 | 31 | 38.8 | 40 | 50.0 | 7 | 8.8 | 2 | 2.5 | 0 | 0 | 80 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 63,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 53,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 55 orang sebesar 68,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 62,5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan kesempatan promosi jabatan yang tersedia, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang sebesar 52,58%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena kebijakan promosi perusahaan dilaksanakan dengan adil dan transparan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 57,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Atasan memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 58,8%.
- 8) Jawaban responden tentang Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 66,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan rekan kerja saya perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 66,3%.

- 10) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya memiliki sifat yang ramah serta saling mendukung, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 62,5%.
- 11) Jawaban responden tentang Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 57,5%.
- 12) Jawaban responden tentang Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah memadai sebagian besar menjawab setuju sebanyak 40 orang sebesar 50%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini ditandai dengan responden merasa puas dengan pekerjaan saya, Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, Jumlah dari hasil pekerjaan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan., menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini dan menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|---------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|-----|---------------------|---|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 62 | 77.5 | 18 | 22.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 2 | 63 | 78.8 | 14 | 17.5 | 2 | 2.5 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 3 | 63 | 78.8 | 16 | 20.0 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 4 | 63 | 78.8 | 16 | 20.0 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 5 | 61 | 76.3 | 18 | 22.5 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 6 | 65 | 81.3 | 15 | 18.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 7 | 64 | 80.0 | 16 | 20.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |
| 8 | 65 | 81.3 | 14 | 17.5 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 80 | 100% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 77,5%,.
- 2) Jawaban responden tentang Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 78,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 78,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 78,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang sebesar 76,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang sebesar 81,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang sebesar 80%.
- 8) Jawaban responden tentang Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang sebesar 81,3%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

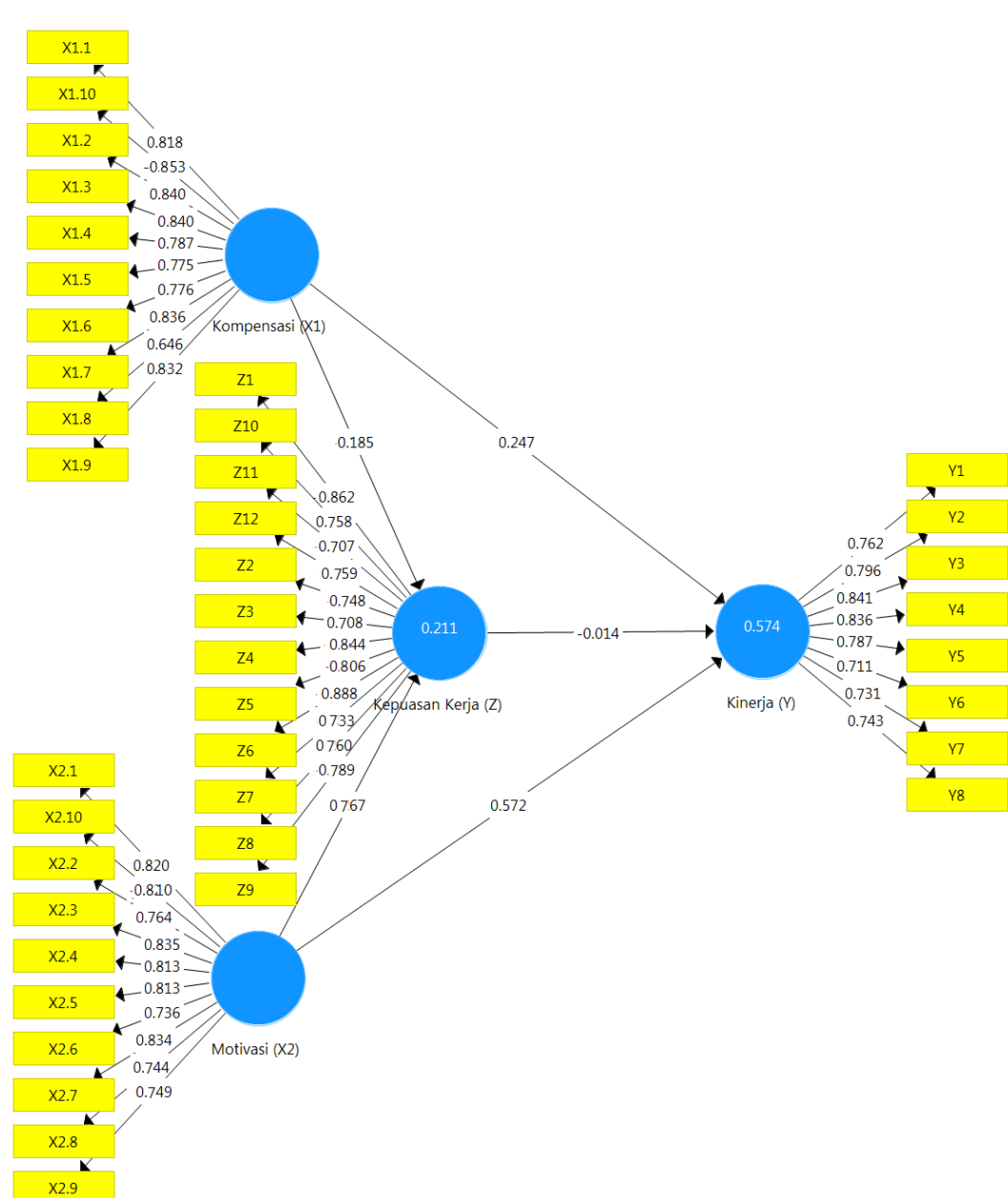
Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu: realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas di atas 0,3. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai di atas berada di atas 0,3 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

| | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja (Y) | Kompensasi (X1) | Motivasi (X2) |
|-------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| X1.1 | | | 0.818 | |
| X1.1 0 | | | 0.853 | |
| X1.2 | | | 0.840 | |
| X1.3 | | | 0.840 | |
| X1.4 | | | 0.787 | |
| X1.5 | | | 0.775 | |
| X1.6 | | | 0.776 | |
| X1.7 | | | 0.836 | |
| X1.8 | | | 0.646 | |
| X1.9 | | | 0.832 | |
| X2.1 | | | | 0.820 |
| X2.1 0 | | | | 0.110 |
| X2.2 | | | | 0.764 |
| X2.3 | | | | 0.835 |
| X2.4 | | | | 0.813 |
| X2.5 | | | | 0.813 |
| X2.6 | | | | 0.736 |
| X2.7 | | | | 0.834 |
| X2.8 | | | | 0.744 |
| X2.9 | | | | 0.749 |
| Y1 | | 0.762 | | |
| Y2 | | 0.796 | | |
| Y3 | | 0.841 | | |
| Y4 | | 0.836 | | |
| Y5 | | 0.787 | | |
| Y6 | | 0.711 | | |
| Y7 | | 0.731 | | |
| Y8 | | 0.743 | | |
| Z1 | 0.862 | | | |
| Z10 | 0.758 | | | |
| Z11 | 0.707 | | | |
| Z12 | 0.759 | | | |
| Z2 | 0.748 | | | |
| Z3 | 0.708 | | | |
| Z4 | 0.844 | | | |
| Z5 | 0.806 | | | |
| Z6 | 0.588 | | | |
| Z7 | 0.733 | | | |

| | | | | |
|----|-------|--|--|--|
| Z8 | 0.760 | | | |
| Z9 | 0.789 | | | |

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 80 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

| | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja (Y) | Kompensasi (X1) | Motivasi (X2) |
|-------|--------------------|-------------|-----------------|---------------|
| X1.1 | 0.152 | 0.505 | 0.818 | 0.485 |
| X1.10 | 0.197 | 0.191 | 0.353 | 0.306 |
| X1.2 | 0.187 | 0.566 | 0.840 | 0.581 |
| X1.3 | 0.194 | 0.480 | 0.840 | 0.530 |
| X1.4 | 0.132 | 0.572 | 0.787 | 0.566 |
| X1.5 | 0.179 | 0.458 | 0.775 | 0.542 |
| X1.6 | 0.077 | 0.529 | 0.776 | 0.535 |
| X1.7 | 0.197 | 0.540 | 0.836 | 0.580 |
| X1.8 | 0.077 | 0.357 | 0.646 | 0.492 |
| X1.9 | 0.164 | 0.008 | 0.032 | 0.089 |
| X2.1 | 0.283 | 0.700 | 0.697 | 0.820 |

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X2.1 | 0.348 | 0.071 | 0.098 | 0.110 |
| 0 | | | | |
| X2.2 | 0.226 | 0.557 | 0.664 | 0.764 |
| X2.3 | 0.218 | 0.606 | 0.662 | 0.835 |
| X2.4 | 0.301 | 0.571 | 0.394 | 0.813 |
| X2.5 | 0.249 | 0.588 | 0.395 | 0.813 |
| X2.6 | 0.164 | 0.446 | 0.371 | 0.736 |
| X2.7 | 0.297 | 0.622 | 0.505 | 0.834 |
| X2.8 | 0.220 | 0.576 | 0.741 | 0.744 |
| X2.9 | 0.846 | 0.229 | 0.132 | 0.349 |
| Y1 | 0.250 | 0.762 | 0.572 | 0.596 |
| Y2 | 0.232 | 0.796 | 0.529 | 0.584 |
| Y3 | 0.313 | 0.841 | 0.619 | 0.673 |
| Y4 | 0.250 | 0.836 | 0.459 | 0.587 |
| Y5 | 0.152 | 0.787 | 0.456 | 0.524 |
| Y6 | 0.167 | 0.711 | 0.313 | 0.496 |
| Y7 | 0.012 | 0.131 | 0.062 | 0.073 |
| Y8 | 0.002 | 0.243 | 0.188 | 0.182 |
| Z1 | 0.862 | 0.268 | 0.165 | 0.379 |
| Z10 | 0.058 | 0.052 | 0.009 | 0.005 |
| Z11 | 0.007 | 0.025 | 0.131 | 0.003 |
| Z12 | 0.359 | 0.012 | 0.132 | 0.085 |
| Z2 | 0.348 | 0.071 | 0.098 | 0.110 |
| Z3 | 0.308 | 0.125 | 0.171 | 0.169 |
| Z4 | 0.044 | 0.099 | 0.013 | 0.002 |
| Z5 | 0.106 | 0.009 | 0.046 | 0.050 |
| Z6 | 0.588 | 0.067 | 0.013 | 0.199 |
| Z7 | 0.233 | 0.027 | 0.139 | 0.068 |
| Z8 | 0.160 | 0.099 | 0.107 | 0.151 |
| Z9 | 0.189 | 0.011 | 0.079 | 0.008 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

| | Cronbach's Alpha |
|---------------------------|-------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.734 |
| Kinerja (Y) | 0.813 |
| Kompensasi (X1) | 0.826 |
| Motivasi (X2) | 0.846 |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

| | Composite Reliability |
|---------------------------|------------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.719 |
| Kinerja (Y) | 0.862 |
| Motivasi (X2) | 0.881 |
| Kompensasi (X1) | 0.879 |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan ≥ 0.3 .

Tabel 4.13

Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------|---|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.530 |
| Kinerja (Y) | 0.578 |
| Motivasi (X2) | 0.515 |
| Kompensasi (X1) | 0.520 |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

| | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja (Y) | Motivasi (X2) | Kompensasi (X1) |
|---------------------------|---------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | | | | |
| Kinerja (Y) | 0.264 | | | |
| Motivasi (X2) | 0.337 | 0.716 | | |
| Kompensasi (X1) | 0.358 | 0.822 | 0.779 | |

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Kompensasi dengan Motivasi sebesar $0,7795 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT). Kompensasi dengan Kinerja sebesar $0,822 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar $0,358 < 0,900$ dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompensasi dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi dengan kepuasan kerja sebesar $0,337 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi dengan Kinerja sebesar $0,716 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi kinerja dinyatakan valid.

3. Nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,264 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Motivasi dinyatakan valid.

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

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

4.2.2.1 Hasil *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 (rendah)

Tabel 4.15

Hasil Uji *R-Square*

| | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.711 | 0.695 |
| Kinerja (Y) | 0.574 | 0.561 |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,695 dan 0,561. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Kompensasi dan Motivasi dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 69.5% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Kompensasi dan Motivasi dalam menjelaskan vaiabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 56,1% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *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). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, 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, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

| | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja (Y) | Kompensasi (X1) | Motivasi (X2) |
|---------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | | 0.224 | | |
| Kinerja (Y) | | | | |
| Kompensasi (X1) | 0.023 | 0.074 | | |
| Motivasi (X2) | 0.215 | 0.334 | | |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,023 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,074 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,215 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,334 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,224 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|-----------------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y) | 7.165 | 0.000 |
| Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) | 6.629 | 0.000 |
| Kompensasi (X1) -> Kinerja (Y) | 2.136 | 0.033 |
| Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 5.045 | 0.000 |
| Motivasi (X2) -> Kinerja (Y) | 4.316 | 0.000 |

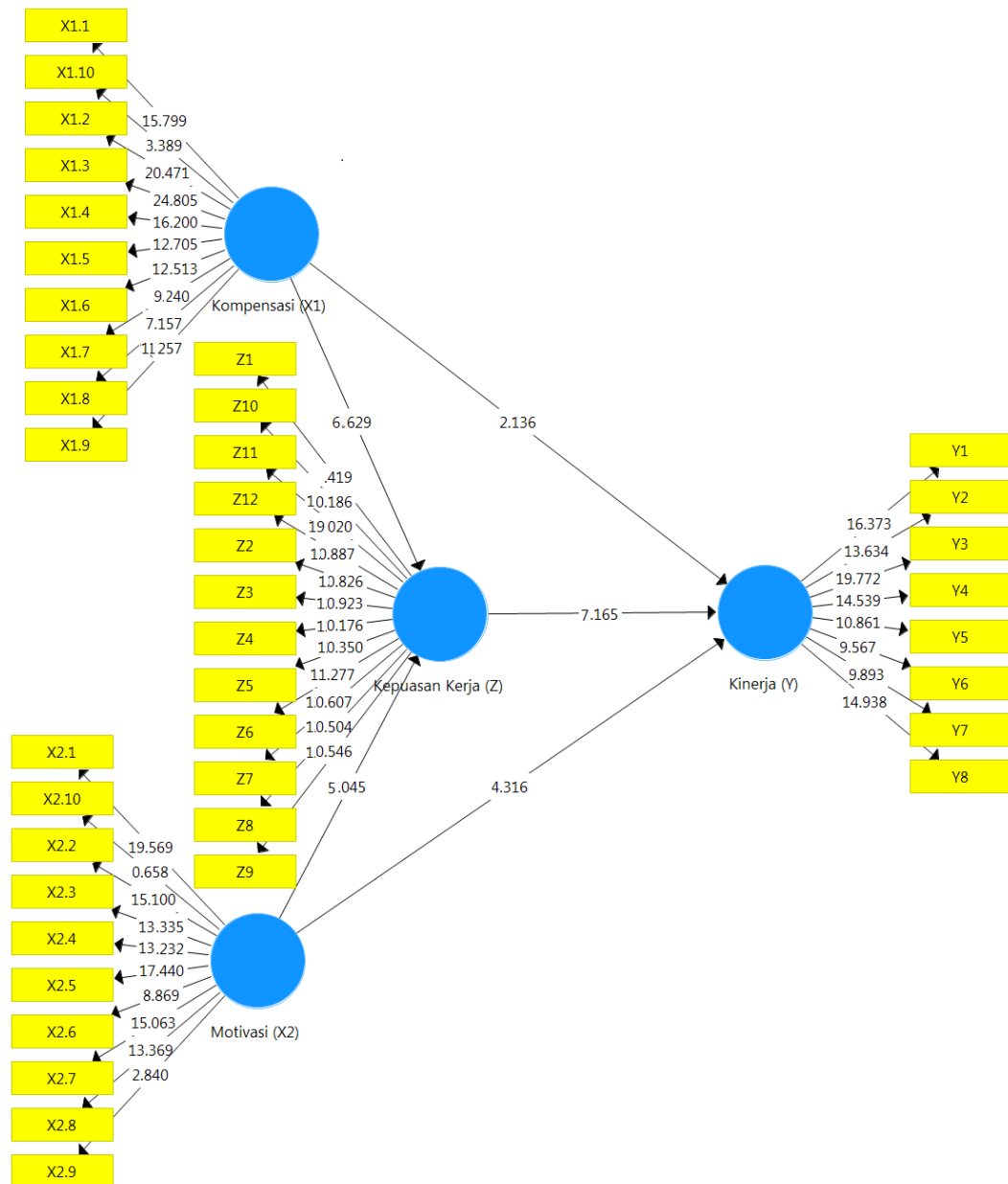
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 2,136. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kompensasi, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 > 0,05$, dengan demikian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai t statistic sebesar 4,316. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t statistic sebesar 6.629. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kompensasi, maka semakin tinggi pula Kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai

probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai t statistic sebesar 5.045. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi seorang, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t statistic 7.165. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kepuasan Kerja seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Gambar 4.2. Hasil Path Analysis

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

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) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|-------------------------------------|---------------------|
| Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y) | 5.082 | 0.000 |
| Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y) | 7.164 | 0.000 |

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 5.082 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 7 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja

sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

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

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|--------------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y) | 7.165 | 0.000 |
| Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) | 6.629 | 0.000 |
| Kompensasi (X1) -> Kinerja (Y) | 2.197 | 0.028 |
| Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 5.045 | 0.000 |
| Motivasi (X2) -> Kinerja (Y) | 4.593 | 0.000 |

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 2.197 dengan nilai P-Values 0,028 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil sebesar 6.629 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 4,593 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil sebesar 5.045 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 7.165 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 2,136 dengan angka signifikan 0,033. Hal ini menunjukkan tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

Kompensasi yakni semua pendapatan yang berbentuk uang, baik barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan. Kompensasi menurut (Martinus & Budiyo, 2016) sangat penting bagi karyawan karena mengharapkan imbalan berdasarkan kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Ketika perusahaan melakukan tindakan kenaikan gaji kepada karyawan maka dapat membangkitkan kinerja karyawan, salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja akan terpenuhi.

Hasil penelitian (Arifudin, 2019); (Martinus & Budiyo, 2016) (Jufrizen, 2018) (Pratama, 2019), (Jufrizen, 2016), (Azhar et al, 2020), (Astuti & Suhendri, 2020), (Astuti, R., & Suhendri, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 4,316 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

Motivasi yang dihadirkan perusahaan kepada karyawan dengan berkualitas maka seorang karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dan juga perusahaan akan

menjadi mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan hasil yang ingin di tuju akan tercapai.

Menurut(Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi yang bertujuan untuk menjaga asset yang dimiliki suatu perusahaan terutama sumber daya manusia yang berkualitas, guna untuk meningkatkan kualitas dan juga meningkatkan keuntungan semua orang yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020b); (Hidayat et al., 2020); (Farisi, Irnawati, et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019b) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 6.629 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan

organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

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

4.3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 5.045 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

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

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

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

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 7.165 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

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

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

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

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

4.3.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5.082 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan

berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

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

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

4.3.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai

Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 7.164 dengan angka signifikan 0,000. hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Menurut (Mangkunegara, 2016) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

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

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
7. Motivasi Management berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi, diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya.
2. Perusahaan hendaknya memberikan dorongan motivasi secara terus menerus, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.
3. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja. Indikator lain yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah efektifitas penggunaan sumber daya organisasi serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Kepuasan kerja, penting ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan kepuasan kerja

yaitu: karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri dan senang dengan rekan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa senang dengan promosi jabatan yang selama ini diterapkan di Perusahaan, karyawan merasa puas dengan pimpinan di perusahaan.

6. Perusahaan hendaknya selalu memberikan dorongan motivasi secara terus menerus, terutama pada indikator usaha karyawan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.
7. Diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Kompensasi dan Motivasi, variabel intervening terdiri dari variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti lingkungan kerja, keterikatan kerja, kepemimpinan dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.

3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PAUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alfiasnyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, EKonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- 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.
- Aryana, P., & Winoto Tj, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- 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.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Citra, L. M., & Muhammad, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dwianto, S. A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 2(2), 209–223.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–

135.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020a). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020b). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, J. S., Rialdy, N., & Cahyanti, D. (2024). The Effect of Work Ability and Organizational Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in The Body Staffing and Development Human Resources .*Jurnal The Current issues & Research in Social Sciences, Education and Management (CIR-SSEM)*, 2(1), 181-190.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora. SiNTESA:*

Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 841–856.

- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- 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*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- 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., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. 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), 803–840.
- Kadarisman, K. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 31–49.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Khair, H. (2018). *Manajemen Kompensasi: Suatu Konsep Dan Praktis*. Madenatera.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, K., Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*, 9(2), 114–124.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, Ek., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu- Ilmu Sosial*, 11(2), 173–180.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riser Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–87.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Luthan, F. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal*

Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 296–308.

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mubarqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal KINERJA*, 17(2), 222–226.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pratama, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.

- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompenasai Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 98–106.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- 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*. UPP STIM YKPN.
- Sinollah, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 1 Jombang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(1), 72–84.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai:Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Supatmi, E. M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1), 25–37.

- 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.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Tamali, H., & Musanip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*, 55–68.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Marix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

