

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Muhammad Faiz Hanantyo

Nomor Mahasiswa : 16311065

Program Studi : Manajemen

Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Muhammad Faiz Hanantyo
Nomor Mahasiswa : 16311065
Program Studi : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, kemudian sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis serta diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam referensi. Apabila pada kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 25 Mei 2023



(MUHAMMAD FAIZ HANANTYO)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : Muhammad Faiz Hanantyo

Nomor Mahasiswa : 16311065

Program Studi : Manajemen

Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing, 11 Mei 2023



Andriyastuti Suratman, SE., MM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **MUHAMMAD FAIZ HANANTYO**

Nomor Mahasiswa : **16311065**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 16 Juni 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

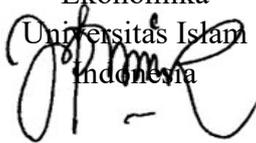


Penguji

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



Mengetahui
Dekan Fakultas
Bisnis dan
Ekonomika
Universitas Islam
Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah memberikan segala rahmat, rezeki, hidayah, karunia-Nya, serta selalu memberikan petunjuk, kemudahan dan ridho sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi/penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening*" dengan lancar. Sholawat serta salam juga senantiasa tercurahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam, atas syafaatnya yang dapat menjadi panutan bagi seluruh umat Muslim bahkan umat manusia.

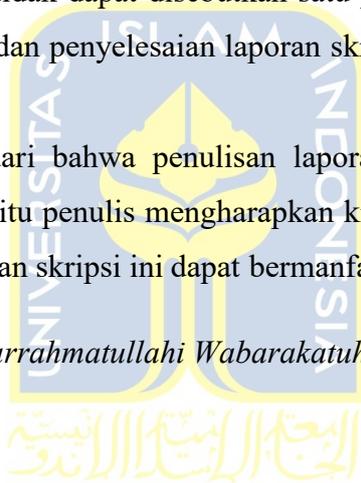
Laporan tugas akhir skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana strata 1 (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam penyelesaian skripsi/penelitian ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Andriyastuti Suratman, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu dan perhatiannya untuk memberikan ilmu, bimbingan, dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta para staf administrasi dan tata usaha yang membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

5. Mama Zurah Alchasanah, Papa Hadi Jauhari dan Kakak Latifah Diah Rahmawati selaku keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama ini.
6. Ayu Wildaningsih Antin yang selalu memberikan semangat dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan masa perkuliahan.
7. Teman-teman HOETAN'16 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis selama perkuliahan di Manajemen FBE UII.
8. Keluarga Besar Bani Mas'adi dan Keluarga Besar Bani Hardi yang selalu memberikan doa, dukungan dan harapan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyelesaian laporan skripsi serta pembelajaran dalam hidup ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan skripsi ini masih terdapat kekurangan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kemajuan Bersama. Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.



Yogyakarta, 11 Mei 2023

Penulis,

(Muhammad Faiz Hanantyo)

HALAMAN MOTO

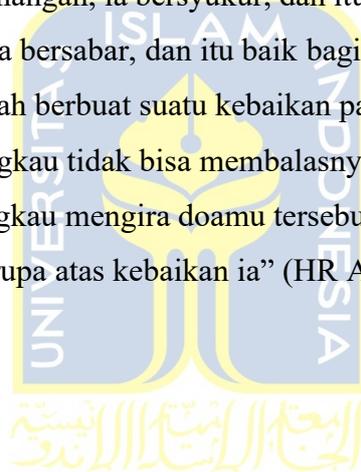
“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Q.S Al-Insyirah 94: 6-8)

“Dan bahwanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan belasan yang paling sempurna, bahwa sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu)” (Q.S An-Najm 53: 39-42)

“Jika ia mendapat kesenangan, ia bersyukur, dan itu baik baginya. Jika ia tertimpa kesusahan, ia bersabar, dan itu baik baginya” (HR. Muslim)

“Barangsiapa yang telah berbuat suatu kebaikan padamu, maka balaslah dengan yang serupa. Jika engkau tidak bisa membalasnya dengan yang serupa maka doakanlah ia hingga engkau mengira doamu tersebut bisa sudah membalas dengan serupa atas kebaikan ia” (HR Abu Daud)



DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	5
HALAMAN MOTO.....	7
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL.....	12
DAFTAR GAMBAR.....	13
ABSTRAK.....	14
<i>ABSTRACT</i>	15
BAB I.....	16
PENDAHULUAN.....	16
1.1. Latar Belakang	16
1.2. Pertanyaan Penelitian	18
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.4. Manfaat Penelitian	19
BAB II.....	21
KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1. Penelitian Terdahulu	21
2.1.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.1.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.1.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	44
2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	48
2.2. Landasan Teori	54
2.2.1. Kepuasan Kerja	54
2.2.2. Kinerja Karyawan	56
2.2.3. Disiplin Kerja	58
2.2.4. Kompensasi	62
2.3. Pengembangan Hipotesis	65
2.3.1. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 65	
2.3.2. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan	

Kerja	66
2.3.3. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	67
2.3.4. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
2.3.5. Pengembangan Hipotesis antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	69
2.3.6. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	70
2.3.7. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	71
2.4. Kerangka Pikir.....	71
2.5. Hipotesis Penelitian.....	72
BAB III.....	73
METODE PENELITIAN.....	73
3.1. Pendekatan Penelitian.....	73
3.2. Lokasi Penelitian.....	73
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	73
3.3.1. Variabel Independen.....	73
3.3.2. Variabel Dependen.....	73
3.3.3. Variabel Intervening.....	74
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	74
3.4.1. Kompensasi.....	74
3.4.2. Disiplin Kerja.....	74
3.4.3. Kinerja Karyawan.....	75
3.4.4. Kepuasan Kerja.....	76
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian.....	77
3.5.1. Populasi.....	77
3.5.2. Sampel.....	77
3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	77
3.6. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	77
3.6.1. Jenis Data.....	77
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	78
3.7.1. Uji Validitas.....	78
3.7.2. Uji Realibilitas.....	80
3.8. Metode Analisis Data.....	80
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	80

3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	80
3.8.3.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
3.8.4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
3.8.5.	Uji Hipotesis.....	83
BAB IV.....		86
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		86
4.1.	Hasil Analisis Deskriptif.....	86
4.1.1.	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	86
4.1.2.	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	91
4.2.	Hasil Uji Instrumen.....	95
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	95
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	97
4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
4.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	98
4.3.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	100
4.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.4.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	101
4.5.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
4.6.	Hasil Uji Hipotesis.....	106
4.6.1.	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t).....	106
4.6.2.	Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	111
4.7.	Pembahasan.....	113
4.7.1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	114
4.7.2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	114
4.7.3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4.7.4.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4.7.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	116
4.7.6.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	116
4.7.7.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	117
BAB V.....		118
KESIMPULAN DAN SARAN.....		118
5.1.	Kesimpulan.....	118
5.2.	Saran.....	118
Daftar Pustaka.....		119
LAMPIRAN.....		125

Lampiran 1: Daftar Kuisisioner Penelitian.....	125
Lampiran 2: Daftar Karakteristik Responden.....	132
Lampiran 3: Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden.....	134
Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen.....	148
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	150
Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	152
Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi Berganda.....	153
Lampiran 8: Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	155

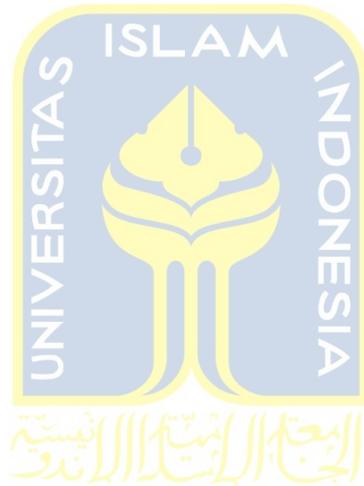


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 2. 2. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 2. 3. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 2. 4. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
Tabel 2. 5. Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
Tabel 2. 6. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 2. 7. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	86
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	88
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	89
Tabel 4. 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan.....	90
Tabel 4. 7. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kompensasi.....	91
Tabel 4. 8. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	92
Tabel 4. 9. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	93
Tabel 4. 10. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 4. 12. Hasil Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	99
Tabel 4. 14. Hasil Uji Normalitas II.....	99
Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	100
Tabel 4. 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	101
Tabel 4. 17. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana I.....	102
Tabel 4. 18. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana II.....	103
Tabel 4. 19. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 4. 20. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual I (Uji-t).....	106
Tabel 4. 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi I (R^2).....	108
Tabel 4. 22. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual II (Uji-t).....	108
Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi II (R^2).....	111
Tabel 4. 24. Hasil Uji Analisa Jalur (Path Analysis).....	112
Tabel 4. 25. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran.....	72
Gambar 3. 1. Uji Analisis Jalur.....	85
Gambar 4. 1. Hasil Uji Analisis Jalur.....	111

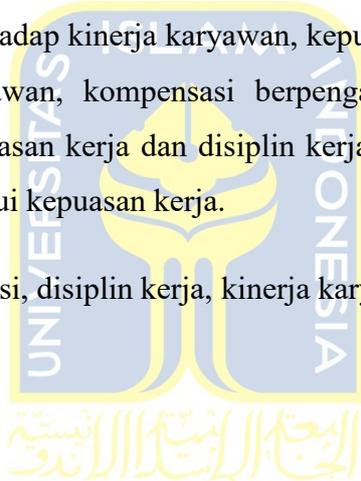


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Responden pada penelitian kali ini adalah 102 karyawan PT. Usaha Utama Makmur. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi dan analisi jalur dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*.

Penelitian ini menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

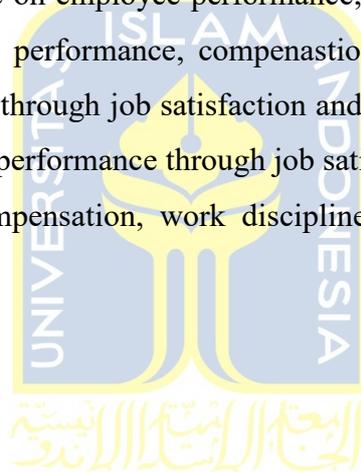


ABSTRACT

The aims of this study are to examine and analyze the influence of compensation and work discipline on employee performance through job satisfaction. Respondents in this study was 102 employees of *PT. Usaha Utama Makmur*. The data collection method is using survey with questionnaire. Data analysis used classic assumption test, regression analysis and path analysis using SmartPLS

The results of this study reveal compensation has a positive influence on job satisfaction, work discipline has a positive influence on job satisfaction, compensation has a positive influence on employee performance, work discipline has a positive influence on employee performance, job satisfaction has a positive influence on employee performance, compensation has a positive influence on employee performance through job satisfaction and work discipline has a positive influence on employee performance through job satisfaction.

Keywords: compensation, work discipline, employee performance, job satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah salah satu parameter dari kinerja organisasi, sehingga kinerja karyawan perlu diawasi dan dievaluasi secara terus menerus dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan beberapa cara antara lain menerapkan disiplin kerja, memberikan kompesasi yang adil dan dapat memenuhi kepuasan karyawan dalam bekerja, Melalui proses tersebut diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Sardjana, 2018). Selain itu Arifin *et al* (2019) menyatakan apabila ingin mendapatkan kinerja organisasi yang baik, diperlukan kinerja individu dan kinerja kelompok yang baik. Ramlan *et al* (2018) dalam penelitiannya menyatakan kinerja karyawan akan meningkat apabila mereka telah merasa puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eliyana *et al* (2018), Putri *et al* (2022) dan Arya *et al* (2022) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Lestari *et al* (2020) menyatakan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki prestasi dan tingkat keaktifan yang tinggi pada perkerjaannya. Sedangkan menurut Prasetio *et al* (2019) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang menarik seperti memberikan gaji, tunjangan dan bonus yang sesuai dengan peran serta tanggung jawabnya di organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Suyitno *et al* (2023), Sasono *et al* (2022) dan Rinny *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan dan memenuhirasa keadilan, seperti yang diungkapkan Riyadi

et al (2019). Apabila karyawan merasa terpuaskan kebutuhannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan Suyitno (2023) menyatakan pemberian kompensasi yang layak dapat menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan karena haknya dapat terpenuhi dengan baik, sehingga akan bekerja yang lebih giat agar mendapatkan imbalan yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al* (2018), Nguyen *et al* (2020), Iptian *et al* (2020), Angreani *et al* (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang positif pada kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih giat, tekun dan disiplin dalam bekerja, seperti yang diungkapkan Sasono *et al* (2022). Selain kompensasi, kedisiplinan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Putra *et al* (2022) mengungkapkan kedisiplinan memiliki manfaat untuk organisasi yaitu dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran dalam pekerjaan, sehingga karyawan bisa bekerja optimal dengan harapan dapat memenuhi target yang diberikan organisasi. Sedangkan Sahyuni *et al* (2000) menyatakan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Peneliti Putri *et al* (2019), Sujatmiko *et al* (2019), Putra *et al* (2022), Suprpti *et al* (2020), Sahyuni *et al* (2022) menyatakan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Usaha Utama Makmur yang bergerak pada berbagai macam unit usaha seperti mini swalayan, toko buku dan stasiun pengisian bahan bakar umum sejak tahun 2002 di Kota Bekasi Jawa Barat. Unit usaha yang utama dari PT. Usaha Utama Makmur adalah stasiun pengisian bahan bakar umum yang memiliki 2 cabang. Dengan memiliki unit usaha tersebut maka karyawan harus melakukan pekerjaan dengan disiplin yang tinggi agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Dalam usaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan memberikan kompensasi tambahan berupa bonus dan tunjangan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang

telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan dapat bekerja secara disiplin maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat karena dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan terjadi peningkatan kualitas hasil pekerjaan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan berdampak langsung pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang lebih baik dalam kinerjanya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Dengan peningkatan kinerja perusahaan, diharapkan akan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk dapat memberikan upah yang layak dan adil kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pemberian kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan tanggung jawab karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam pikiran karyawan. Ketika kepuasan kerja terpenuhi, karyawan merasa diakui dan dihargai atas usaha dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan kolaboratif antar karyawan.

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan peran karyawan dapat menghasilkan nilai tambah perusahaan, maka dari itu peran dan tugasnya bertujuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja. Hal ini dapat diukur dari variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Objek Peneliti
Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini, dapat dijadikan sebagai kesempatan dalam penerapan teori khususnya teori sumber daya manusia yang telah dipelajari kedalam studipraktek di lapangan. Selain

itu, manfaat lain yang bisa didapatkan adalah peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam berfikir dan menyelesaikan masalah terkait penelitian dan mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya mengenai kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

2.1.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

1. Lestari *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al* (2020) dengan judul “*The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff UMY*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan. Sampel yang digunakan adalah 138 karyawan tidak tetap dan menggunakan *Smart-PLS* sebagai alat analisis. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel independen kompensasi (X1) dan variabel dependen Kepuasan (Y). Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian.

2. Prasetio *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio *et al* (2019) dengan judul “*Examining Employee’s Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah 107 karyawan perusahaan retail di Samarinda. Dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel Kepuasan. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu penggunaan alat analisis.

3. Rinny et al (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al (2019) dengan judul “*The Influence of Compensation, Job Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 77 pengajar di Universitas Mercu Buana sebagai sampel penelitian. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian.

4. Sasono et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Sasono et al (2022) dengan judul “*Effect of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance*” penelitian ini dilakukan pada anggota Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun (PPPSRS) menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis SPSS. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel independen kompensasi dan variabel Kepuasan. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian.

5. Suyitno et al (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno et al (2023) dengan judul “*Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance Through*

Job Satisfaction” dengan sampel 32 karyawan sentra keramik desa Dadaprejo kota Batu. Penelitian ini bertujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan analisis jalur dengan alat analisis *Smart- PLS*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel Kepuasan. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian.

Tabel 2. 1. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> Lestari <i>et all</i> (2020) <i>The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff UMY</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kompensasi: Segala bentuk penghargaan baik dalam bentuk uang maupun bukan uang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya (Sutrisno, 2012) Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja merupakan gabungan dari perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang kondisi kerja mereka. (Robbins, 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kepuasan.
2	<ul style="list-style-type: none"> Prasetio <i>et al</i> (2019) <i>Examining Employee's</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kompensasi: Segala bentuk pemberian dari 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian

	<p><i>Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Macrothink Institute, International Journal of Human Resource Studies • ISSN 2162-3058 2019, Vol. 9, No. 2 	<p>perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. (Dessler, 2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja: Perasaan positif yang pada karyawan atas hasil pekerjaan yang memenuhi harapan. (Luthans, 2011) 	<p>menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kepuasan</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> • Rinny et al (2020) • <i>The Influence of Compensation, Job Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University</i> • International Journal of Business Marketing and Management. Vol. 5 Issue 2 February 2020, P.P. 29-48 • ISSN: 2465-4559 • Sampel 322 • Alat Analisis SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Hasibuan, 2015) • Kepuasan Kerja: Perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh kinerjanya dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (Sinambela, 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian • menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan positif pada kepuasan.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Sasono et all (2022) • <i>Effect of Motivation, Compensation and Job</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Kompensasi adalah semua pendapatan yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan

	<p><i>Satisfaction on Employee Performance</i></p>	<p>diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja: Kepuasan Kerja adalah perasaan positif dari hasil evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan (Herzberg, 1996) 	<p>bahwa kompensasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kepuasan</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> • Suyitno <i>et al</i> (2023) • <i>Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance Through Job Satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Kompensasi adalah segala bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya (Dessler, 2007). • Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah perasaan senang atas pekerjaannya (Priansah, 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan negatif pada kepuasan

2.1.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sudiardhita *et al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al* (2018) dengan judul “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance Pt. BankXyz (Persero) Tbk*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Sampel penelitian ini terdiri dari 346 karyawan non-manajerial yang tersebar pada 24 kantor cabang bank di wilayah DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat. penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel kinerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukandengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian.

2. Nguyen *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al* (2020) “*Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Enviroment, Culture Organization, Work Achievment, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan hubungan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel Kinerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian.

3. Iptian *et al* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al* (2020) dengan judul “*The Effect of Work Disicpline and Compensation on Employee Performance*” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden 40 karyawan PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variable kompensasi, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

4. Riyadi (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi(2019) dengan judul “*The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance*” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini diambil dari 120 manajer perusahaan sektor manufaktur logam dan mineral yang berada di wilayah Kalimantan Timur. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kompensasi, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

5. Angraeni et al (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Angraeni dengan judul “*The Effect of compensation, Workplace Environment and Organizational Commitment on Non-Government Health Care Practitioner’s Performance*” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik analisis regresi linear berganda dibantu program SPSS. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 108 pekerja non-PNS yang telah bekerja selama 3 tahun lebih pada sebuah Rumah Sakit di Tangerang Selatan. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kompensasi dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

Tabel 2. 2. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Sudiardhita et all (2018) • <i>The Effect of Compensation, Motivation of Employee and WorkSatisfaction To</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

	<p><i>Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk</i></p>	<p>yang dilakukan (Dessler, 2006)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan: Sebagai tingkah laku dan hasil tingkah laku yang berasal dari para aktor yang mengubah pertunjukan dari abstrak menjadi bentuk tindakan. (Amstrong, 2006) 	<p>memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> • Nguyen <i>et al</i> (2020) • <i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Enviroment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)</i> • Dinasti International Journal of Digital Business Management Vol. 1, Issue 4, June 2020 • ISSN: 2715-4203 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: sesuatu yang diterima karyawan sebagai upah dari kontribusinya kepada perusahaan (Rivai, 2006) • Kinerja Karyawan: kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja
3	<ul style="list-style-type: none"> • Iptian <i>et al</i> (2020) • <i>The Effect of Work</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Kompensasi finansial 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian

	<p><i>Disipline and Compensation on Employee Performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 8 • Sampel: 40 Karyawan • Alat Analisis: SPSS 	<p>langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial. (Dessler, 2000)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, Kerjasama. (Build, 2012) 	<p>menunjukkan kompensasi memiliki keterkaitan yang positif signifikan pada kinerja</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> • Riyadi (2019) • <i>The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance</i> • International Review of Management and Marketing 2019, 9 (3), 93-99. • Sampel: 120 Karyawan • Alat Analisis: <i>structural equation modelling</i> (SEM) • Metode: Kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Rasa keadilan untuk karyawan Kempton (1995) • Kinerja Karyawan: Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Simamora (1997) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan kompensasi memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.
5	<ul style="list-style-type: none"> • Angraeni <i>et al</i> (2020) • <i>The Effect of compensation, Workplace Environment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian Menunjukkan kompensasi

	<p><i>and Organizational Commitment on Non-Government Health Care Practioner's Performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Journal of Multidisciplinary Academic • Vol.4, No. 6, 2020 • Sampel: 108 Pegawai non-PNS • Alat Analisis: SPSS 	<p>sebagai upah atas pekerjaannya (Dessler 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan: Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011) 	<p>memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--

2.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Ramadhan et al (2019)

Penulis Ramadhan et al (2019) dengan judul “Effect Country of Origin Employee, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance In Mcconnell Dowell Company Service Batam Indonesia” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 100 karyawan di Mcconnell Dowell Company. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dari hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

2. Winarsih et al (2021)

Winarsih et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “The Effect Of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Sampel penelitian ini terdiri 30 pengajar tetap STIE

YKPN Surabaya. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

3. Syarifudin (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin et al (2018) dengan judul “The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Sampel ini terdiri dari 36 karyawan Dinas Sosial Kota Bima. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

4. Purnamasari (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari et al (2021) dengan judul ‘The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employee at PT. X’ bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian terdiri dari 116 karyawan salah satu perusahaan televisi swasta di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

5. Febrian et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Febrian et al (2022) dengan judul “The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, and Environment on Employee Job Performance” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data SEM-PLS pada 75 karyawan Bank BSI cabang Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja dan

kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

Tabel 2. 3. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ramadhan et al (2019) • <i>Effect Country of Origin Employee, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance In Mcconnell Dowell</i> • <i>CompanyService Batam Indonesia.</i> • Sampel: 257 karyawan McconnellDowell 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja: Kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011) • Kepuasan Karyawan: Sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. (Hasibuan,2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan positif pada Kepuasan Kerja
2	<ul style="list-style-type: none"> • Winarsih et al (2021) • <i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment and Work Discipline</i> • Budapest International Research and Critics Institute-Journal Vol. 4, No. 1, February 2021, • Page: 1328-1339 • ISSN: 2615-3076 • <i>Alat Analisis Structural Equation Modeling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin: Tindakan manajerial untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan syarat yang harus dipatuhi. (Siagian, 2003) • Kepuasan: Sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka (Boles, 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan Negatif dan signifikan pada KepuasanKerja

	(SEM)		
3	<ul style="list-style-type: none"> Syarifudin (2021) <i>The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 9 No. 2 (2021) Sampel: 36 karyawan Dinas Sosial Kota Bima Alat Analisis: SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin: Kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati peraturan dan normayang berlaku (Hasibuan, 2009) Kepuasan Kerja: Perasaan karyawan terhadappekerjaan yang dilakukan (Robbins, 2015) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
4	<ul style="list-style-type: none"> Purnamasari et al (2021) <i>The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employee at PT. X</i> Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis. 4. 139-162 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin: Kesadaran individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku (Wijaya, 2019) Kepuasan: Perasaan Bahagia yang didapatkan saat melakukan pekerjaan (Tepret, 2015) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
5	<ul style="list-style-type: none"> Febrian et al (2022) <i>The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, and Enviroment on Employee Job</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin: Kesadaran dan Kemauan karuawan untuk manaati peraturan dan normayang berlaku (Hasibuan, 2009) Kepuasan: Sikap positif 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang

	<p><i>Performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities, 1(1), February 2022, pp. 34-41 	<p>yang timbul atas pekerjaannya (Hasibuan, 2008)</p>	<p>positif dan signifikan pada kepuasan kerja.</p>
--	---	---	--

2.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sardjana et al (2018)

Penulis Sardjana et al (2018) dalam penelitian “Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear dibantu program SPSS. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 68 civitas pendidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret (UNS). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kinerja memiliki keterkaitan yang negatif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable disiplin dan kinerja. Perbedaan terletak pada sampel dan objek penelitian, dimana peneliti akan fokus pada perusahaan jasa.

2. Putri et al (2019)

Penelitian dengan judul “The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline” yang dilakukan oleh Putri et al (2019) ingin mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) sebagai alat analisis dan sampel dengan 137 karyawan PT. GatraMapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Hasil menunjukkan hasil yang positif dari hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable disiplin dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan

digunakan.

3. Sujatmiko et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Sujatmiko et al (2019) dengan judul “Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT. Cipta Catur Mahkota” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Cipta Catur Mahkota. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dari disiplin dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis linear berganda diproses melalui Statistical Package for the Social Science (SPSS) dengan responden 121 karyawan PT. Cipta Catur Mahkota. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel disiplin dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

4. Putra et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2022) dengan judul “The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 87 karyawan wisata air Muara Enim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan Structural Equation Model dengan aplikasi SmartPLS. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

5. Suprapti (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Suprapti (2020) dengan judul “The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan Structural Equation Model dengan aplikasi SmartPLS. Sampel pada penelitian terdiri dari 80 pegawai tetap puskesmas. Persamaan

dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable disiplin dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

6. Sahyuni et all (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Sahyuni et al (2022) dengan judul “The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Plaza Inn Kendari” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini terdiri dari 76 karyawan Hotel Plaza Inn Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis SPSS. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable disiplin dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

Tabel 2.4. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. 4. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Sardjana <i>et al</i> (2018) • <i>Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance</i> • ISSN 2364-5369 Volume 5, Issue • 6 December, 2018 Pages: 136-150 • Alat Analisis <i>Stratified RandomSampling</i> • Sampel 68 Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja: Karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengenakan seragam yang sama, dan menggunakan infrastruktur secara efektif dan efisien (Sedarmayati, 2007) • Kinerja: Menganalisis dan memecahkan masalah mereka dengan cara yang tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan Negatif dan signifikan pada Kinerja

		biasa. (Sedarmayati, 2007)	
2	<ul style="list-style-type: none"> Putri et al (2019) <i>The Effect of Work Enviroment on Employee Performance through Work Discipline</i> International Journal of Research – Granthaalayah Vol. 7 Issue. 4 April 2019 DOI: 10.5281/zenodo.2653144 Alat Analisis <i>Statistical Package for the Social Science (SPSS)</i> Sampel 137 Karyawan PT GatraMapan 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin Kerja: Kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku. (Veithzal, 2006) Kinerja: Perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Dessler 2000) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan Positif dan signifikan pada Kinerja
3	<ul style="list-style-type: none"> Sujatmiko et al (2019) <i>Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT. Cipta Catur Mahkota</i> Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 6, Nomor 3, November 2018: 244-252 Alat Analisis SPSS ver. 22 Responden 121 Karyawan PT.Cipta Catur Mahkota 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin: Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamali, 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki keterkaitan positif pada kinerja karyawan

		<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja: Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009) 	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Putra et al (2022) • <i>The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Motivation and its Impact on Employee performance in WaterTourism in Muara Enim Regency</i> • International Journal of Business, Management and Economics • e- ISSN 2746-1351 Vol. 3 No.4, November 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin: Semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku harus ditaati dengan kesadaran dan kesedian (Hasibuan, 2018) • Kinerja: Suatu hasil kerja dari proses kerja karyawan yang telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan (Hasibuan, 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki keterkaitan positif pada kinerja karyawan
5	<ul style="list-style-type: none"> • Suprapti (2020) • <i>The Effect of Work Motivation, Work Enviroment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance</i> • Journal Industrial Engineering&Management 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin: Sikap, tingkah laku dan Tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis. (Nitisemito, 2001) • Kinerja: Hasil kerja karyawan pada periode tertentu dalam 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki keterkaitan positif pada kinerja karyawan

	Research Vol. 1 No. 2: August 2020 ISSN Online: 2722- 8878	melaksanakan tugas yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. (Santoso, 2019)	
6	<ul style="list-style-type: none"> Sahyunu <i>et all</i> (2022) <i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Plaza Inn Kendari</i> International Journal of Management and Education Human Development ISSN: 2775-7765 	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin: Kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku (Sutrisno, 2014) Kinerja: Hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki keterkaitan positif pada kinerja karyawan

2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Arifin et al (2019)

Penulis Arifin et al (2019) dengan judul “Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 138 karyawan pertambangan di Kalimantan. Dari penelitian menunjukkan hasil positif dari hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable kepuasan dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

2. Eliyana et al (2018)

Penulis Eliyana et al (2018) dalam penelitian yang berjudul “Job Satisfaction

and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance” bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Structural Equation Model (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dari 30 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variable kepuasan dan kinerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah objek penelitian dan sampel yang akan digunakan.

3. Ramlan et al (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramlan et al (2018) dengan judul “Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur dengan SPSS program. Sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai pemerintahan Kota Makassar yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

4. Putri et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2022) dengan judul “The Effect of Job Stress and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Lakeview Hotels & Restaurants in Kintamani Villages” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian terdiri dari 79 karyawan hotel dan restoran Lake View di Kampung Wisata Kintamani. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara

yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

5. Arya et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Arya et al (2022) dengan judul “Role of Job Satisfaction in Mediation of Organizational Communication on Hotel Employee Performance” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan Hotel Dewi Sinta Tanah Lot dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu adalah variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

Tabel 2. 5. Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Arifin <i>et al</i> (2019) • <i>Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement</i> • International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS) Vol. 2 No. 1 (2019) e-ISSN: 2615-1707. Page: 1-9 • Alat Analisis <i>Simple Random Sampling</i> • Sampel 37,864 Karyawan Pertambangan di Kalimantan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Perasaan menyenangkan karyawan • setelah orang lain menilai pekerjaan. (Robbins, 2013) • Kinerja aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan (Luthans, 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja.

2	<ul style="list-style-type: none"> Eliyana <i>et al</i> (2018) <i>Job Satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance Eroupean Research on Management and BusinessEconomics</i> Sampel: 30 Karyawan PT. PelabuhanIndonesia III Alat Analisis: <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dan <i>Partial Least Square</i> (PLS) 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan Kerja: Seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaannya (Furham, 2009) Kinerja: Pencapaian kerja oleh seorang individu dari organisasi. (Simanjuntak,2011) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja.
3	<ul style="list-style-type: none"> Ramlan <i>et al</i> (2019) <i>Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance</i> Journal of Accounting, Business and Finance Research Vol. 3, No. 1, pp. 18-27, 2018 DOI: 10.20448/2002.31.27 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan: Sikap individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003) Kinerja: Hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2004) 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja.
4	<ul style="list-style-type: none"> Putri <i>et al</i> (2022) 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan: Sikap yang 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil temuan

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>The Effect of Job Stress and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Lakeview Hotels & Restaurants in Kintamani Villages</i> • Journal of Sustainable Business and Management Vol. 2, No. 2, October 2022; 113-115 • Sampel: 79 karyawan hotel Alat Analisis SmartPLS 	<p>ditimbulkan atas pekerjaannya (Robbins, 2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja: Hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan (Rivai, 2011) 	<p>penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> • Arya et al (2022) • <i>Role of Job Satisfaction in Mediation of Organizational Communication on Hotel Employee Performance</i> • European Journal of Business and Management Reasearch Vol. 7, Issue. 3, May 2022 • Sampel: 50 karyawan hotel dewi sinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan: Perilaku yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkansesuai dengan tanggung jawabnya (Sitorus, 2021) • Kinerja: Hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2004) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja

2.1.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1. Permadi et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Permadi dengan judul “The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sampel penelitian terdiri dari 82 karyawan Sinarbali Binakarya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

2. Santika et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh santika dengan judul “Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan 103 karyawan PT. Solusi Energi Indonesia menggunakan analisis jalur. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

3. Supriyanto et al (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh supriyanto (2020) dengan judul “The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work environment and Employee Performance: Evidence from Indonesia” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan 155 pegawai tetap Politeknik Negeri Jawa Timur menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan metode data analisis Partial Least Square. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

4. Nirmalasari et al (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari et al (2020) dengan judul “The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sampel 52 pengajar tetap politeknik LP3M menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

5. Pudjiastuti et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti et al (2022) dengan judul “Analysis of the Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction to Employee Performance: Case Study at Customer Interaction Division of PT. XYZ” bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 154 karyawan divisi interaksi pelanggan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan SmartPLS. Dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

Tabel 2. 6. Review Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<ul style="list-style-type: none"> • Permadi <i>et al</i> (2019) • <i>The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances</i> • Trikonomika Volume 18, No. 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Kompensasi harus adil dan pantas (Sedarmayati, 2009) • Kinerja karyawan: Hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan beberapa standar tertentu (Irawan, 2000) • Kepuasan Kerja: perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang datang dari hasil karakteristiknya. (Robbins dan Judge, 2008) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja dan kepuasan kerja.
2	<p>Santika <i>et al</i> (2019)</p> <p><i>Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan</i></p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 10, Issue 1, Juni 2019, Pages 77-92</p> <p>Sampel:103 Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Kompensasi: Gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan(Hameed 2014)</p> <p>Kinerja Karyawan: Kegiatan operasi sehari-hari dan relevan dengan tugas serta tanggung jawab (Moazzam 2016)</p> <p>Kepuasan Kerja: Sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan. (Gibson</p>	<p>Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.</p>

		1996)	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Supriyanto <i>et al</i> 2020 • <i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work environment and Employee Performance: Evidence from Indonesia</i> • Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2), 735-750. • Sampel: 155 Karyawan Alat Analisis: PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Sesuai, adil, dapat diterima, memuaskan, motivasi kerja, penghargaan, dan berdasarkan kebutuhan. (Sopiah 2013) • Kinerja: Kinerja sebagai catatan hasil pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. (Russel 1993) • Kepuasan Kerja: Dapat mempengaruhi kebahagiaan, moral dan motivasi karyawan dalam produktivitas. (Mabaso 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Nirmalasari et al (2020) • The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance International Journal of Business Economics Vol. 2, issue 1, pp 52-59, Sept 2020 • Sampel 52 Pengajar tetap Politeknik LP3M 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Segala imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaannya. (Hasibuan, 2014) • Kinerja: Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Siagian, 2015) • Kepuasan Kerja: 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang negatif pada kinerja melalui kepuasan kerja.

		Perasaan positif atas pekerjaan yang dilakukan (Robbins, 2013)	
5	<ul style="list-style-type: none"> • Pudjiastuti et al (2022) • <i>Analysis of the Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction to Employee Performance: Case Study at Customer Interaction Division of PT. XYZ</i> • Budepest International Research and Critics Institute-Journal Vol. 5, No. 1, February 2022, Page: 4130-4143 • Sampel: 154 karyawan • Alat analisis: Smart-PLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi: Segala bentuk pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk upah atas pekerjaannya (Rivai, 2006) • Kinerja: Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunagara, 2004) • Kepuasan Kerja: Suatu sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Armstrong, 2014) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan yang negatif pada kinerja melalui kepuasan kerja.

2.1.7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1. Sudiarditha et al (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha dengan judul “Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sampel 200 karyawan PT. XD Sakti

Indonesia menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

2. Sumarni et al (2019)

Penelitian yang dilakukan Sumarni dengan judul penelitian “Employee's Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and Its Impact on Human Resource Performance (Study in Jambi of Transportartion Agency, Indonesia)” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

3. Susbiyantoro et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Susbiyantoro et al (2022) dengan judul “Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as a Mediation Variable” bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sampel 99 pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi menggunakan pendekatan kuantitatif dan diproses menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

4. Ingsih et al (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Ingsih et al (2021) dengan judul “The Role of Work Discipline, Work Motivation and Oragnizational Commitment through Job

Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia” bertujuan bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan responden 190 perawat di Kota Semarang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode linear regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

5. Hasanah et al (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah et al (2020) dengan judul “The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Department” bertujuan bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan responden 115 karyawan badan penelitian dan pengembangan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menggunakan data analisis SEM-PLS. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu adalah variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara yang menjadi pembeda adalah objek dan tempat penelitian.

Tabel 2. 7. Review Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Sudiarditha <i>et al</i> (2019) <i>Compensation And Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening</i>	Disiplin Kerja: Sikap mental seseorang atau kelompok yang selalu ingin mematuhi atau mengikuti segala aturan yang telah ditentukan.	Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan

		<p>(Busro, 2018)</p> <p>Kinerja Karyawan: Hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama.</p> <p>(Rivai, 2013)</p> <p>Kepuasan Kerja: Keadaan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang dimana karyawan melakukan pekerjaannya.</p> <p>(Handoko, 2014)</p>	<p>positif pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> • Sumarni <i>et al</i> (2019) • <i>Employee's Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and Its Impact On Human Resource Performance (Study In Jambi Of Transportartion Agency,Indonesia)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja: Sikap kemauan dan kemauan untuk patuh serta berpegang pada norma regulasi yang berlaku di sekitar (Singodimedjo, 2009) • Kinerja Karyawan: bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan positif pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja

		<p>(Robbins, 2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja: Sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2001) 	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Susbiyantoro et al (2022) <i>Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as a Mediation Variable</i> • Journal of Humanities and Social Sciences Innovation • Vol. 2 No. 6 • ISSN: 2775-6165 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja: Kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati semua aturan dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2017) • Kepuasan Kerja: Sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan (Busro, 2018) • Kinerja Karyawan: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan positif pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja
4	<ul style="list-style-type: none"> • Ingsih et al (2021) • <i>The Role of Work Discipline, Work Motivation and Oragnizational Commitment through</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin: Kesadaran dan kemauan karyawan untuk taat pada aturan dan norma yang berlaku di organisasi (Bear, 2010) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan positif

	<p><i>Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia Journal of Applied Management Vol. 19, No. 4</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja: Sikap karyawan atas pekerjaannya (Robins, 2011) • Kinerja Karyawan: Hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara,2006) 	<p>pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> • Hasanah et al (2020) • <i>The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Depertement</i> • Dinasti International Journal of Management Science Vol 2, Issue1 • E-ISSN : 2686-522X 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin: sikap patuh terhadap peraturan organisasi, tata kerja, kode etik dan norma budaya yang harus dipatuhi (Wirawan,2018) • Kepuasan Kerja: keadaan emosi menyenangkan atautidak menyenangkan seseorang dimana karyawan melakukan pekerjaannya. (Handoko, 2014) • Kinerja Karyawan: Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil temuan penelitian • menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki keterkaitan positif pada Kinerja melalui Kepuasan Kerja

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kepuasan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang memiliki hubungan antara rekan kerja dengan atasan, mengikuti kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan memiliki kondisi kerja yang ideal. Sedangkan menurut Luthans (1998) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

2.2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ketika perusahaan mampu menemukan apa saja faktor agar kepuasan kerja karyawannya meningkat, maka akan semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006), yaitu:

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

2.2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan selama bekerja disuatu perusahaan. Berikut merupakan pandangan Robbins (2002) dalam merumuskan indikator, yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka.

3. Kondisi kerja yang layak

Karyawan akan merasa senang bila mereka bekerja di lingkungan yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minimum.

4. Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (1998), pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan yang terdiri dari lima dimensi, antara lain:

- a) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
- b) *Pay* (Gaji)
- c) *Promotion opportunities* (Kesempatan untuk dipromosikan)
- d) *Supervision* (Pengawasan)
- e) *Co-workers* (Rekan kerja)

2.2.2. Kinerja Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Russel (1993) Kinerja adalah pencatatan mengenai hasil yang didapat dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama selang kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Russel (1993) mengungkapkan kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), faktor dalam pencapaian kinerja diantaranya:

1. *Ability* (Kemampuan)

Dari sisi psikologis, kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai dibagi lagi menjadi kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Oleh karena itu, penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya merupakan pilihan yang tepat, dimana berbunyi “*the right man in the right place, the right man on the right job*”.

2. *Motivation* (Motivasi)

Situasi kerja seorang pegawai dapat membentuk suatu motivasi. Pencapaian tujuan organisasididapat dari diri pegawai yang tergerak akibat dari suatu motivasi. Pendapat lain menurut Mathis (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individutenaga kerja, yaitu:

- a) Kemampuan dan motivasi
- b) Dukungan yang diterima
- c) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- d) Hubungan mereka dengan organisasi

2.2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi yang ada didalam kinerja merupakan alat untuk tolak ukur dalam

mengukur kinerja di suatu perusahaan. Russel (1993) mengasumsikan enam indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yakni:

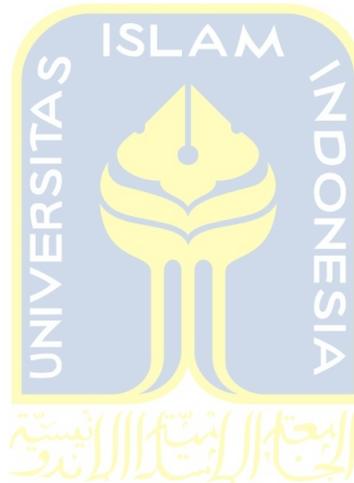
1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas ialah sebuah proses seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaanyang mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas yakni seberapa besar total produksi atau diselesaikan oleh karyawan darisuatu pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)



Berkaitan dengan seberapa jauh karyawan bisa menuntaskan tugas tepat waktu yang sudah ditentukan organisasi.

4) Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Keefektifan biaya merupakan suatu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti keuangan, manusia, teknologi serta materi yang bisa dimaksimalkan dalam memperoleh sebuah keuntungan yang paling tinggi dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian dari penggunaan sumber daya.

5) *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)

Dalam hal ini organisasi melihat sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas serta tanggungjawabnya tanpa harus menggunakan pengawasan dari pihak perusahaan.

6) *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Pengaruh interpersonal merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan mampu dalam mempromosikan dirinya, serta *teamwork* atau kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja maupun karyawan bawahan.

2.2.3. Disiplin Kerja

2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Siswanto (2003), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sastrohadwiryo (2003) disiplin kerja sebagai sikap menghargai, menghormati, menaati, dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2006) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku

2.2.3.2. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), karakteristik disiplin karyawan yang baik akan tercermin padasikap karyawan meliputi sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukanpekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati- hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

Sedangkan Menurut Robbins (2002), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan

kepadakaryawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin yang mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan

mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.2.4. Kompensasi

2.2.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2010) Kompensasi adalah Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam menetapkan kompensasi terdapat faktor yang harus diperhitungkan, menurut Hasibuan (2006) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat kerja

Sedangkan Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup.

2. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat Kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan Serikat Buruh.

2.2.4.3. Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2011) kompensasi dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

1. **Kompensasi Finansial.** Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidaklangsung (tunjangan).
2. **Kompensasi finansial langsung.** Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
3. **Kompensasi finansial tidak langsung.** Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
4. **Kompensasi non finansial.** Terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif

2.2.4.4. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan(2006) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

2.2.4.5. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan antara lain:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

6. Disiplin karyawan

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Sudiardhita *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Sutrisno (2012) pada variabel kompensasi dan teori kepuasan kerja menurut Robbins (2017)

Prasetio *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada guru sekolah di Kenya. Penelitian ini menggunakan teori Dessler (2013) pada variabel kompensasi serta variabel kepuasan kerja menurut Luthans (2011)

Rinny *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan (2015) pada variabel kompensasi serta variabel kepuasan kerja menurut Sinambela (2016)

Sasono *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan (2018) pada variabel kompensasi serta variabel kepuasan kerja menurut Herzberg (1996)

Suyitno *et al* (2023) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Dessler (2007) pada variabel kompensasi serta variabel kepuasan kerja menurut Priansah (2011)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.*

2.3.2. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ramadhan et al (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 100 karyawan di *Mcconnell Dowell Company*. Pada penelitian menggunakan teori disiplin kerja Hasibuan (2011) dan Kepuasan kerja menggunakan teori Hasibuan (2011)

Winarsih et al (2021) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 30 pengajar tetap STIE YKPN Surabaya. Pada penelitian menggunakan teori disiplin kerja Siagian (2003) dan Kepuasan kerja menggunakan teori Boles (2007)

Syarifudin (2021) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 36 karyawan Dinas Sosial Kota Bima. Pada penelitian menggunakan teori disiplin kerja Hasibuan (2009) dan Kepuasan kerja menggunakan teori Robbins (2015).

Purnamasari et al (2021) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 116 karyawan salah satu perusahaan televisi swasta di Jakarta. Pada penelitian menggunakan teori disiplin kerja Wijaya (2019) dan Kepuasan kerja menggunakan teori Robbins (2015)

Febrian et al (2021) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada 75 karyawan Bank BSI cabang Jakarta Barat. Pada penelitian menggunakan teori disiplin kerja Hasibuan (2009) dan Kepuasan kerja menggunakan teori Hasibuan (2008)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H2: *disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*

2.3.3. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan

Sudiarta *et al* (2018) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN di Jawa Barat, Jakarta dan Banten. Penelitian ini menggunakan teori dari Dessler (2006) di variabel kompensasi serta variabel kinerja karyawan menurut Armstrong (2006)

Nguyen *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 70 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kediri. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Rivai (2006) pada variabel kompensasi serta variabel kinerja karyawan menurut teori Mangkunegara (2011).

Iptian *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Dessler (2000) di variabel kompensasi serta variabel kinerja karyawan menurut Build (2012).

Riyadi *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 120 manajer perusahaan sector manufaktur logam dan mineral yang berada di wilayah Kalimantan Timur. Pada penelitian ini menggunakan teori dari Rivai (2006) pada variabel kompensasi serta variabel kinerja karyawan menurut teori Mangkunegara (2011).

Angraeni *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teori dari Dessler (2005) di variabel kompensasi serta variabel kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H3: *kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

2.3.4. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Sardjana *et al* (2018) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 68 civitas pendidikan di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret (UNS). Penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayati(2003) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Sedarmayati (2003)

Putri *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 137 karyawan PT. GatraMapan. Penelitian ini menggunakan teori dari Veithzal (2006) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Dessler (2000)

Sujatmiko *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Cipta Catur Mahkota. Penelitian ini menggunakan teori dari Hamali (2016) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Wirawan (2009)

Putra *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 87 karyawan pada wisata air Muara Enim. Penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan (2018) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Hasibuan (2018)

Suprapti *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 80 pegawai tetap Puskesmas Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan teori dari Nitisemito (2001) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Santoso (2019)

Sahyunu *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 76 karyawan Hotel Plaza Inn Kendari. Penelitian ini menggunakan teori dari Sutrisno (2014) pada variabel disiplin serta variabel kinerja kerja menurut Mangkunegara (2017)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H4: *disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

2.3.5. Pengembangan Hipotesis antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Arifin *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 138 karyawan pertambangan di Kalimantan. Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja Robbins (2013) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Luthans (2012))

Eliyana *et al* (2018) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 30 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III. Penelitian ini menggunakan teori kepausaan kerja Furham (2009) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Simanjuntak (2011)

Ramlan *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 50 pegawai pemerintahan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teori kepausaan kerja Robbins (2003) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2004)

Putri *et al* (2018) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 79 karyawan hotel dan restoran *Lake View* di Kampung Wisata Kintamani. Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja Robbins (2009) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Rivai (2011)

Arya *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 50 karyawan Hotel Dewi Sinta Tanah Lot. Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja Sitorus (2021) dan teori kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2004)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H5: *kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

2.3.6. Pengembangan Hipotesis antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Permadi *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan teori kompensasi Sedarmayati (2009), teori kepuasan kerja Robbins dan Judge (2008) dan kinerja karyawan menggunakan teori Irawan (2000).

Santika *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan teori kompensasi Hameed (2014), teori kepuasan kerja Gibson (1996) dan kinerja karyawan menggunakan teori Moazzam (2016).

Supriyanto *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan teori kompensasi Sopiah (2013), teori kepuasan kerja Mabaso (2017) dan kinerja karyawan menggunakan teori Russel (1993).

Nirmalasari *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan teori kompensasi Hasibuan (2014), teori kepuasan kerja Robbins (2013) dan kinerja karyawan menggunakan teori Siagian (2015).

Pudjiastuti *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan teori kompensasi Rivai (2006), teori kepuasan kerja Armstrong (2014) dan kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2004)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H6: *kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

2.3.7. Pengembangan Hipotesis antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sudiarditha *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Busro (2018), teori kepuasan kerja Handoko (2004) dan kinerja karyawan menggunakan teori Rivai (2013)

Sumarni *et al* (2019) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Singodimedjo (2009), teori kepuasan kerja Robbins (2001) dan kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2001)

Susbiyantoro *et al* (2022) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Hasibuan (2017), teori kepuasan kerja Busro (2018) dan kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2017)

Ingsih *et al* (2021) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Bear (2010), teori kepuasan kerja Robbins (2001) dan kinerja karyawan menggunakan teori Mangkunegara (2006)

Hasanah *et al* (2020) dalam penelitiannya memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja Wirawan (2018), teori kepuasan kerja Handoko (2014) dan kinerja karyawan menggunakan teori Hasibuan (2009)

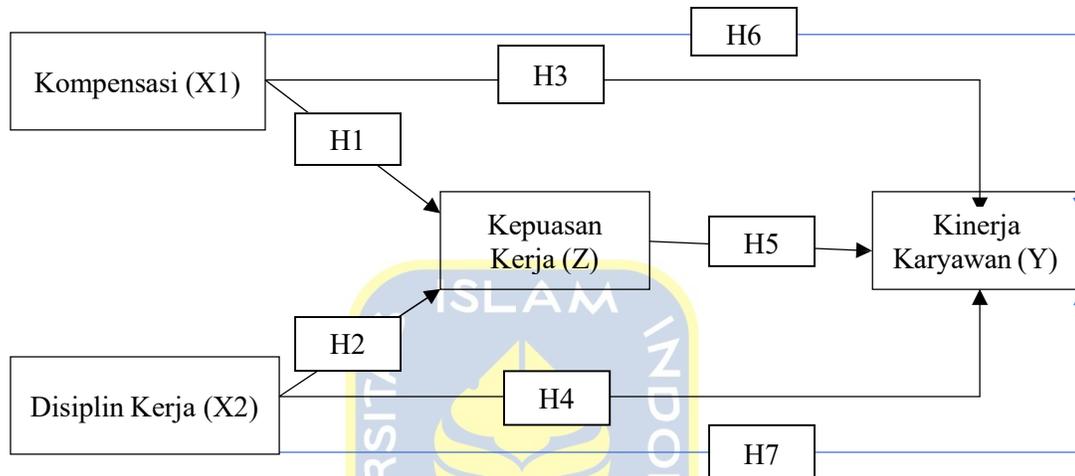
Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H7: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2.4. Kerangka Pikir

Sekaran (2006) mendefinisikan kerangka teoritis sebagai model konseptual

yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Kerangka pikir pada penelitian ini akan menjelaskan terkait pengaruh variabel Kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran (2006) dapat didefinisikan sebagai hal yang sifatnya pernyataan sementara, namun dapat diuji, dimana memprediksi apa yang penulis harapkan untuk menemukandalam data empiris penulis.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₅: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₆: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasankerja.

H₇: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode- metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Bentuk penelitian ini menerapkan cara pandang secara deduktif, mencegah munculnya bias- bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Usaha Utama Makmur yang terletak di Jalan Alternatif Cibubur, Jati Karya, Bekasi, Jawa Barat. Perusahaan yang bergerak di bidang ritel ini memiliki berbagai macam unit usaha seperti mini swalayan, toko buku dan pengisian bahan bakar umum. Perusahaan ini dipilih untuk diteliti didasari oleh untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui sumber daya manusia.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2013), variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori. Variabel dapat diukur atau dinilai berdasarkan satu skala.

3.3.1. Variabel Independen

Menurut Creswell (2013), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mungkin menyebabkan, memengaruhi atau berefek pada outcome. Variabel-variabel ini juga dikenal dengan istilah *variabel treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *predictor*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2).

3.3.2. Variabel Dependen

Menurut Creswell (2013), variabel terikat merupakan variabel yang bergantung

pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan outcome atau hasil dari pengaruh variabel bebas. Istilah lain untuk variabel ini adalah *variabel criterion*, *outcome*, dan *effect*. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.3.3. Variabel Intervening

Menurut Creswell (2013), variabel intervening atau mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variable intervening adalah kepuasan kerja (Z)

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2013) definisi operasional adalah mendefinisikan suatu konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep.

3.4.1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator dalam kompensasi menurut Hasibuan (2006) yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

3.4.2. Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2003), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2011):

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah wujud dari disiplin kerja karyawan

3.4.3. Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (1993) Kinerja adalah pencatatan mengenai hasil yang didapat dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama selang kurun waktu tertentu. Indikator untuk kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1993) antara lain:

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas ialah sebuah proses seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas yakni seberapa besar total produksi atau diselesaikan oleh karyawan dari suatu pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Berkaitan dengan seberapa jauh karyawan bisa menuntaskan tugas tepat waktu yang sudah ditentukan organisasi.

4) Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Keefektifan biaya merupakan suatu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti keuangan, manusia, teknologi serta materi yang bisa dimaksimalkan dalam memperoleh sebuah keuntungan yang paling tinggi dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian dari penggunaan sumber daya.

5) *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)

Dalam hal ini organisasi melihat sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas serta tanggungjawabnya tanpa harus menggunakan pengawasan dari pihak perusahaan.

6) *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal)

Pengaruh interpersonal merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan mampu dalam mempromosikan dirinya, serta *teamwork* atau kerjasama yang baik antara sesama rekan kerjamaupun karyawan bawahan.

3.4.4. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2002) antarlain:

a) Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

b) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasawajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka.

c) Kondisi kerja yang layak

Karyawan akan merasa senang bila mereka bekerja di lingkungan yang aman, nyaman, bersihdan memiliki tingkat gangguan yang minimum.

d) Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), Populasi (*population*) adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan CV. Usaha Utama Makmur yang berjumlah 102 orang

3.5.2. Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel dipilih dari sebagian populasi. Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 102 orang di CV. Usaha Utama Makmur

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

3.6. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2013) menyatakan data primer merupakan pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan

tertentu dari studi. Dalam penelitian data primer yang digunakan bersumber dari wawancara dengan staff ahli CV. Usaha Utama Makmur.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. jenis data sekunder pada penelitian ini adalah berupa laporan historis yang didapatkan dari dokumen perusahaan.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuisisioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas.

Jawaban yang disediakan dalam setiap pernyataan penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), skala Likert adalah suatu skala yang dirancang untuk menjawab seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan pada skala lima poin dengan titik panduan berupa:

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Netral,
- 4 = Setuju,
- 5 = Sangat Setuju.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013), uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner.

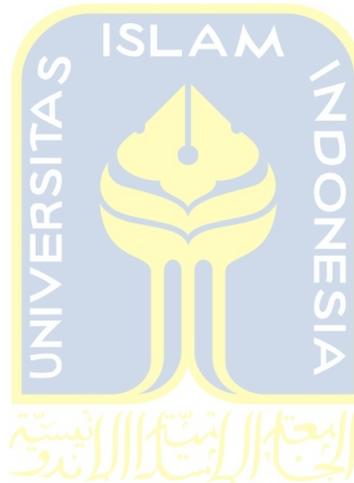
Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total

variabel yang dimaksud. Apabilaharga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid. Uji ini menggunakan rumus Sugiyono (2007):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n\sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\} \{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Ket.



r = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

3.7.2. Uji Realibilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2013), uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya, apabila nilai *AlphaCronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2007), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selain itu, Metode ini juga menekankan pentingnya penggunaan software statistic yang tepat. Dalam penelitian kali ini akan menggunakan aplikasi *Smart-PLS*.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila bilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5 %, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5 % maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

3.8.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF

tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2013), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan

$$\text{Persamaan: } Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots (II)$$

Keterangan:

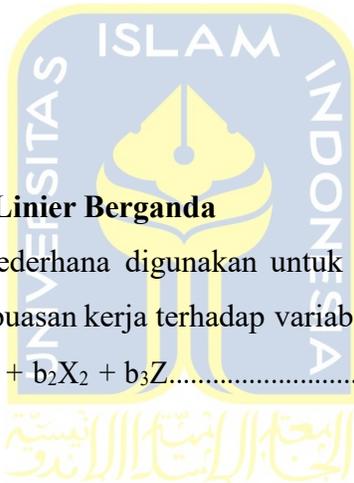
Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja



3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

Z = Kepuasan Kerja

3.8.5. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2013), perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji F dan uji t, yaitu:

3.8.5.1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Menurut Ghozali(2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya:

H_0 : Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

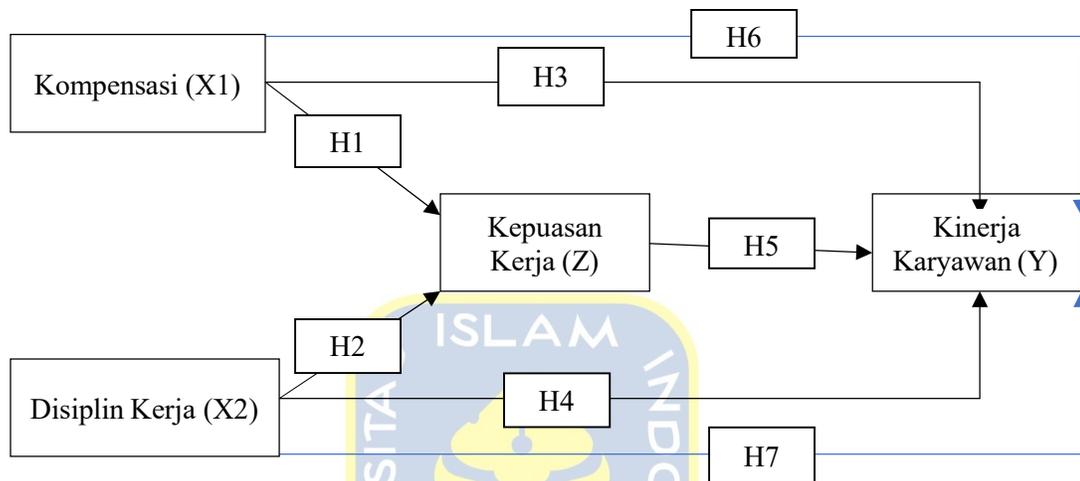
Menurut Ghozali (2013) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Quick look: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.8.5.2. Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2013) untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi

bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.



Gambar 3. 1. Uji Analisis Jalur

Keterangan:

P1 = Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

P2 = Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

P3 = Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

P4 = Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

P5 = Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Semakin besar nilai (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis dan pembahasan terkait “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang di lakukan pada CV. Usaha Utama Makmur dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan pada perusahaan tersebut. Dari penyebaran kuisioner tersebut dikembalikan kepada peneliti berjumlah 102 responden. Analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan pada bab ini dimulai dari analisis deskriptif yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja dan penghasilan yang di dapatkan setiap bulannya. Selanjutnya dilakukan analisis dan pembahasan kuantitatif yang meliputi analisis regresi, analisis jalur dan uji hipotesis.

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, telah didapatkan data yang berasal dari 102 kuesioner yang kembali. Selanjutnya, data dibedakan berdasarkan karakteristik responden yang ada sebagai informasi tambahan untuk dapat memahami penelitian lebih mendalam.

1. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jabatan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.1:

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Staf/Pelaksana	84	82.35
2	Penanggung Jawab	9	8.82
3	Manajer	6	5.88
4	Direktur	3	2.94

TOTAL	102	100
--------------	-----	-----

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari karyawan CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 84 orang atau 82,35% yang memiliki jabatan sebagai staf/pelaksana, 9 orang atau 8,82% memiliki jabatan sebagai penanggung jawab, 6 orang atau 5,88% yang memiliki jabatan sebagai manajer dan sisanya 3 orang atau 2,94% memiliki jabatan sebagai direktur. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan menduduki jabatan sebagai staf/pelaksana yaitu sebanyak 84 orang atau 82,35%.

2. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan usia responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.2:

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 25 Tahun	26	25.49
2	26 - 30 Tahun	32	31.37
3	31 - 35 Tahun	19	18.63
4	36 - 40 Tahun	15	14.71
5	> 40 Tahun	10	9.80
TOTAL		102	100

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari karyawan CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 26 orang atau 25,49% yang berusia dibawah 25 tahun, 32 orang atau 31,37% berusia 26 s.d. 30 tahun, kemudian 19 orang atau 18,63% berusia 31 s.d. 35 tahun, lalu 15 orang atau 14,71% berusia 36 s.d. 40 tahun, dan sisanya 10 orang atau 9,80% berusia lebih dari 40 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik

kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan adalah berusia 26 s.d. 30 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 31,37%.

3. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.3:

Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki laki	68	66.67
2	Perempuan	34	33.33
TOTAL		102	100

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari karyawan CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 68 orang atau 66,67% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 34 orang atau 33,33% sisanya adalah perempuan. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 68 orang atau 66,67%.

4. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan pendidikan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.4:

Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Diploma	23	22.55
2	Magister	3	2.94
3	Sarjana	8	7.84
4	SMA	65	63.73
5	SMP	3	2.94

TOTAL	102	100
--------------	-----	-----

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari karyawan CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 23 orang atau 22,55% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir diploma/ sederajat, sedangkan 3 orang atau 2,94% yang memiliki tingkat pendidikan terakhir magister, lalu 8 orang atau 7,84% memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana, kemudian 65 orang atau 63,73% memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan sisanya 3 orang atau 2,94% memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP/ sederajat. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan adalah tingkat pendidikan terakhir SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 65 orang atau 63,73%.

5. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan lama bekerja responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.5:

Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	19	18.63
2	6 - 10 Tahun	24	23.53
3	11 - 15 Tahun	25	24.51
4	16 - 20 Tahun	19	18.63
5	> 20 Tahun	15	14.71
TOTAL		102	100

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 19 orang atau 18,63% yang bekerja kurang dari 5 tahun, lalu 24 orang atau 23,53% telah bekerja selama 6 s.d. 10 tahun, kemudian 25 orang atau 24,51%

bekerja selama 11 s.d. 15 tahun, selanjutnya sebanyak 19 orang atau 18,63% telah bekerja selama 16 s.d. 20 tahun, dan sisanya sebanyak 15 orang atau 14,71% telah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan adalah yang bekerja selama 11 s.d. 15 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 24,51%.

6. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan penghasilan per bulan responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.6:

Tabel 4. 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Dari 3.500.000	2	1.96
2	Rp. 3.501.000 - 4.000.000	15	14.71
3	Rp. 4.001.000 - 4.500.000	34	33.33
4	Rp. 4.501.000 - 5.000.000	36	35.29
5	Lebih Dari 5.001.000	15	14.71
TOTAL		102	100

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang yang terdiri dari karyawan CV. Usaha Utama Makmur. Dari responden yang ada, terdapat 2 orang atau 1,96% yang berpenghasilan kurang dari Rp. 3.500.000, kemudian 15 orang atau 14,71% memiliki penghasilan antara Rp.3.501.000 s.d. Rp. 4.000.000, sedangkan 34 orang atau 33,33% memiliki penghasilan Rp. 4.001.000 s.d. Rp. 4.500.000, selanjutnya 36 orang atau 35,29% memiliki penghasilan sebanyak Rp. 4.501.000 s.d. Rp. 5.000.000, dan sisanya sebanyak 15 orang atau 14,71% berpenghasilan lebih dari Rp. 5.001.000. Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ditemukan adalah yang berpenghasilan Rp. 4.501.000 s.d. Rp. 5.000.000 sebanyak 36 orang atau 35,29%.

4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui jawaban dari setiap responden terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini didasarkan pada kriteria dimana skor penilaian terendah adalah 1 dan skor penilaian tertinggi adalah 5.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Sehingga didapatkan batasan batasan penilaian terhadap tiap variabel penelitian sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Sesuai

1,80 - 2,60 = Tidak Setuju (TS) / Tidak Sesuai

2,60 - 3,40 = Netral

3,40 - 4,20 = Setuju (S) / Sesuai

4,20 - 5,00 = Sangat Setuju (SS) / Sangat Sesuai

1. Variabel Kompensasi (X1)

Skor jawaban untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kompensasi

No	Indikator Variabel	Mean	Keterangan
1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan	4,05	Sesuai
2	Saya mendapatkan upah lembur pada saat lembur kerja	3,99	Sesuai
3	Saya mendapatkan bonus pada saat bekerja dengan baik	4,08	Sesuai
4	Saya mendapatkan asuransi kesehatan	3,79	Sesuai

5	Saya mendapatkan jatah cuti	4,02	Sesuai
6	Saya mendapatkan tunjangan hari raya	4,09	Sesuai
7	Saya mendapatkan pakaian untuk bekerja	4,19	Sesuai
TOTAL		4,03	Sesuai

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan rata-rata penilaian 4,03 terhadap variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria setuju/sesuai, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,20. Penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya mendapatkan pakaian untuk bekerja”, dengan nilai tertinggi skor sebesar 4,19, sedangkan penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya mendapatkan asuransi kesehatan”, dengan rata-rata skor sebesar 3,79.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Skor jawaban untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator Variabel	Mean	Keterangan
1	Saya datang bekerja dengan tepat waktu	3,97	Sesuai
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja	4,32	Sangat Sesuai
3	Saya bekerja sesuai dengan arahan kerja yang ditetapkan perusahaan	3,68	Sesuai
4	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	3,91	Sesuai
5	Saya bekerja dengan kehati-hatian	4,25	Sangat Sesuai
6	Saya bekerja dengan teliti	4,25	Sangat Sesuai
7	Saya bekerja dengan penuh perhitungan	4,29	Sangat Sesuai
8	Saya bekerja dengan efektif	4,32	Sangat Sesuai
9	Saya bekerja dengan efisien	4,32	Sangat Sesuai

10	Saya bekerja dengan sopan	4,37	Sangat Sesuai
Total		4,17	Sesuai

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan rata-rata penilaian 4,17 terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria setuju/sesuai, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40 – 4,20. Penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya bekerja dengan sopan”, dengan rata-rata skor sebesar 4,37, sedangkan penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan arahan kerja yang ditetapkan perusahaan”, dengan rata-rata skor sebesar 3,68.

3. Variabel Kepuasan (Z)

Skor jawaban untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator Variabel	Mean	Keterangan
1	Saya dapat menggunakan keterampilan saya dalam bekerja	4,24	Sangat Sesuai
2	Saya dapat memberikan ide baru dalam bekerja	4,38	Sangat Sesuai
3	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan	4,36	Sangat Sesuai
4	Saya mendapatkan promosi yang adil	4,49	Sangat Sesuai
5	Tersedia lingkungan kerja yang aman	4,23	Sesuai
6	Tersedia lingkungan kerja yang bersih	4,40	Sangat Sesuai
7	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja	4,30	Sangat Sesuai
8	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja	4,20	Sesuai
TOTAL		4,32	Sangat Sesuai

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa

responden memberikan rata-rata penilaian 4,32 terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria setuju/sesuai, karena nilai rata-rata berada pada interval 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya mendapatkan promosi yang adil”, dengan rata-rata skor sebesar 4,49, sedangkan penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja”, dengan rata-rata skor sebesar 4,20.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Skor jawaban untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10. Hasil Analisis Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel	Mean	Keterangan
1	Saya meleksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	4,35	Sangat Sesuai
2	Saya dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja	4,28	Sangat Sesuai
3	Saya dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan	4,35	Sangat Sesuai
4	Saya dapat bekerja dengan cepat	4,21	Sesuai
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4,29	Sangat Sesuai
6	Saya dapat bekerja sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan	4,39	Sangat Sesuai
7	Saya dapat menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik	4,43	Sangat Sesuai
8	Saya dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja	4,27	Sangat Sesuai
9	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan	4,48	Sangat Sesuai
10	Saya dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab	4,44	Sangat Sesuai
11	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	4,38	Sangat Sesuai
12	Saya dapat membantu rekan kerja saya	4,20	Sesuai

TOTAL	4,34	Sangat Sesuai
--------------	------	---------------

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa responden memberikan rata-rata penilaian 4,34 terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kriteria setuju/sesuai, karena nilai rata-rata berada pada interval 4,20 – 5,00. Penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan “Saya dapat bekerja tanpa pengawasan”, dengan rata-rata skor sebesar 4,48, sedangkan penilaian terendah diberikan pada pernyataan “Saya dapat membantu rekan kerja saya”, dengan rata-rata skor sebesar 4,20.

4.2. Hasil Uji Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data diambil dari 102 responden yang selanjutnya diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Menurut Ghazali (2016), uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu menjelaskan dengan baik objek yang hendak diukur. Peneliti dapat menggunakan korelasi untuk menghitung hubungan antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor, yang dikenal dengan istilah bivariate Pearson (Product Moment Pearson). Jika hasil uji validitas menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 atau 5%, maka kuesioner dapat dikatakan valid. Dengan demikian, uji validitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini diperoleh responden sebanyak 102 orang, sehingga nilai *r* tabel dalam uji validitas ini adalah sebesar 0.195. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	.549	,195	Valid
	X1.2	.796		Valid

	X1.3	.763		Valid
	X1.4	.796		Valid
	X1.5	.754		Valid
	X1.6	.774		Valid
	X1.7	.686		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.730	,195	Valid
	X2.2	.757		Valid
	X2.3	.474		Valid
	X2.4	.403		Valid
	X2.5	.734		Valid
	X2.6	.490		Valid
	X2.7	.660		Valid
	X2.8	.604		Valid
	X2.9	.550		Valid
	X2.10	.584		Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	.622	,195	Valid
	Z2	.625		Valid
	Z3	.504		Valid
	Z4	.683		Valid
	Z5	.695		Valid
	Z6	.634		Valid
	Z7	.663		Valid
	Z8	.475		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.557	,195	Valid
	Y2	.411		Valid
	Y3	.622		Valid
	Y4	.499		Valid
	Y5	.537		Valid
	Y6	.741		Valid
	Y7	.660		Valid
	Y8	.526		Valid
	Y9	.464		Valid
	Y10	.552		Valid
	Y11	.575		Valid
	Y12	.564		Valid

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi/rhitung lebih besar dari $r_{tabel} = 0,195$. Sehingga semua indikator dari variabel

penelitian ini dapat dikatakan valid.

Semua indikator atau pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid, yaitu secara akurat dan konsisten mengukur konsep atau variabel yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian, validitas sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dapat diandalkan dan dapat dipercaya untuk memberikan gambaran yang tepat tentang konsep atau variabel yang diteliti. Validitas dapat mengukur sejauh mana instrumen pengukuran benar-benar mengukur konsep atau variabel yang ingin diteliti. Jika instrumen pengukuran tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak dapat diandalkan atau dipercayai. Oleh karena itu, peneliti perlu memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki validitas yang memadai sebelum digunakan untuk mengumpulkan data.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam konteks pengukuran, Menurut Sekaran & Bougie (2013), uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Hasil
Kompensasi (X1)	0.856	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.767	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.757	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.802	0,60	Reliabel

Berdasarkan analisis pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach

Alpha dari penelitian yang telah dilakukan berada pada kisaran 0,60 hingga 0,90. Syarat idealnya dari suatu uji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha berada pada kisaran 0,60 hingga 0,90, maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dan apabila nilai Cronbach Alpha dibawah 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel. Maka dari itu, seluruh variable pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2013:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5 %, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5 % maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

1. Hasil Uji Normalitas I

Hasil dari uji normalitas I dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46368922
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.046
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.929
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan adanya penjelasan dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sejumlah 0,353 yang berarti lebih dari 0,05.

2. Hasil Uji Normalitas II

Hasil dari uji normalitas II dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4. 14. Hasil Uji Normalitas II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27682376
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,062

	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400

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

Dengan adanya penjelasan dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sejumlah 0,400 yang berarti lebih dari 0,05.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabelindependen dalam persamaan regresi memiliki hubungan satu sama lain. Model regresi yang baikseharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 4.15.

Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	,840	1,190
	Disiplin Kerja (X2)	,728	1,374
	Kepuasan Kerja (Z)	,721	1,387

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 di atas model regresi tidak terjadi multikolinieritas karena tolerance value seluruh variabel independen dari model regresi $> 0,1$ dan VIF

seluruh variabel independen < 10.

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat table 4.16.

Tabel 4. 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,614	1,886		,856	,394
	Kompensasi (X1)	,070	,040	,188	1,733	,086
	Disiplin Kerja (X2)	-,041	,040	-,118	-	,314
	Kepuasan Kerja (Z)	-,004	,059	-,008	1,012 -,072	,943

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas atau dapat dikatakan homoskedastisitas karena nilai signifikansi seluruh variabel independen dari model regresi > 0,05.

4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2013), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara

variabel dependen dengan variabel independen.

1. Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 17. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.251	2.651		6.883	.000
Kompensasi (X1)	.154	.067	.209	2.303	.023
Disiplin Kerja (X2)	.288	.062	.420	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Dari table 4.17 dapat ditarik persamaan untuk hasil analisis regresi sederhana I yaitu:

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Z = 18,251 + 0,209X_1 + 0,420X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

€ = Error

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai semua variabel independen adalah nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 18,251 sesuai dengan nilai konstanta.

2. Variabel independen Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,209. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,209, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
3. Variabel independen Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,420. Artinya, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,420, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Oleh karena itu, variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420.

2. Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 18. Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.346	2.723		6.723	.000
Kompensasi (X1)	.172	.072	.242	2.383	.003
Disiplin Kerja (X2)	.293	.072	.438	4.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari table 4.18 dapat ditarik persamaan untuk hasil analisis regresi sederhana II yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 18,346 + 0,242X_1 + 0,438X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

ϵ = Error

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai semua variabel independen adalah nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 18,346 sesuai dengan nilai konstanta.
2. Variabel independen Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,242. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,242, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
3. Variabel independen Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,438. Artinya, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Oleh karena itu, variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

- 1. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Tabel 4. 19. Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.209	2.995		6.414	.000
Kompensasi (X1)	.202	.064	.231	3.160	.002
Disiplin Kerja (X2)	.263	.064	.324	4.123	.000
Kepuasan Kerja (Z)	.469	.093	.397	5.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari table 4.19 dapat ditarik persamaan untuk hasil analisis regresi sederhana II yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$$

$$Y = 19,209 + 0,231X_1 + 0,324X_2 + 0,397Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

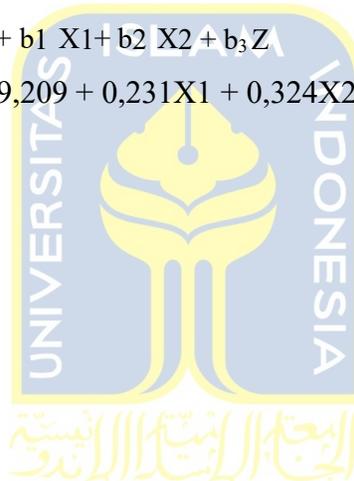
b = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

Z = Kepuasan Kerja

€ = Error



Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai semua variabel independen adalah nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 19,209 sesuai dengan nilai konstanta.
2. Variabel independen Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,231. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,231, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

3. Variabel independen Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,324. Artinya, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,324, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Variabel kepuasan kerja (Z) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,397. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,397, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan
5. Oleh karena itu, variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Z), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,397.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Menurut Ghozali (2013) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut: *Quick look*: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dan juga dapat dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini hasil olah data untuk mengetahui t hitung dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4. 20. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual I (Uji-t)

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.251	2.651		6.883	.000
	Kompensasi (X1)	.154	.067	.209	2.303	.023
	Disiplin Kerja (X2)	.288	.062	.420	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Perhitungan t-tabel dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= t_{\alpha/2 ; n-k-1} \\
 &= 0,05/2;102-3-1 \\
 &= 0,025;98 \\
 &= 1,98447
 \end{aligned}$$

Hipotesis 1: Kompenasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Hipotesis 1

- a. Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kompensasi terhadap kepuasan kerja
- b. Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kriteria

- c. Jika tingkat sig. Penelitian < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- d. Jika tingkat sig. Penelitian > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil

- e. Pengujian Hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan

- f. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan, terbukti.

Hipotesis 2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Hipotesis 2

- g. Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable disiplin kerja

terhadap kepuasan kerja

- h. Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Kriteria

- i. Jika tingkat sig. Penelitian < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- j. Jika tingkat sig. Penelitian > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil

- k. Pengujian Hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan

- 1. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, terbukti.

4.6.1.1. Koefisien Determinasi I (R²)

**Tabel 4. 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi I (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.265	2.488

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Koefisien determinasi sebesar 0.265, artinya variable-variabel independent mampu mempengaruhi variable dependen sebesar 26.5% dan sisanya sebesar 75.5% dipengaruhi variable lain.

Tabel 4. 22. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual II (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.209	2.995		6.414	.000

Kompensasi (X1)	.202	.064	.231	3.160	.002
Disiplin Kerja (X2)	.263	.064	.324	4.123	.000
Kepuasan Kerja (Z)	.469	.093	.397	5.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan t-tabel dengan menggunakan rumus:

$$t\text{-tabel} = t_{\alpha/2 ; n-k-1}$$

$$= 0,05/2; 102-4-1$$

$$= 0,025; 98$$

$$= 1,98472$$

Hipotesis 3: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kompensasi terhadap kinerja karyawan
- Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kriteria

- Jika tingkat sig. Penelitian < 0.05 , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika tingkat sig. Penelitian > 0.05 , maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil

- Pengujian Hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan

- Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan, terbukti.

Hipotesis 4: Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 4

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria

- Jika tingkat sig. Penelitian < 0.05 , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika tingkat sig. Penelitian > 0.05 , maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil

- Pengujian Hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan

- Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan, terbukti.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 5

- Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria

- Jika tingkat sig. Penelitian < 0.05 , maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika tingkat sig. Penelitian > 0.05 , maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil

- Pengujian Hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan

- Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan, terbukti.

4.6.1.2. Koefisien Determinasi II (R^2)

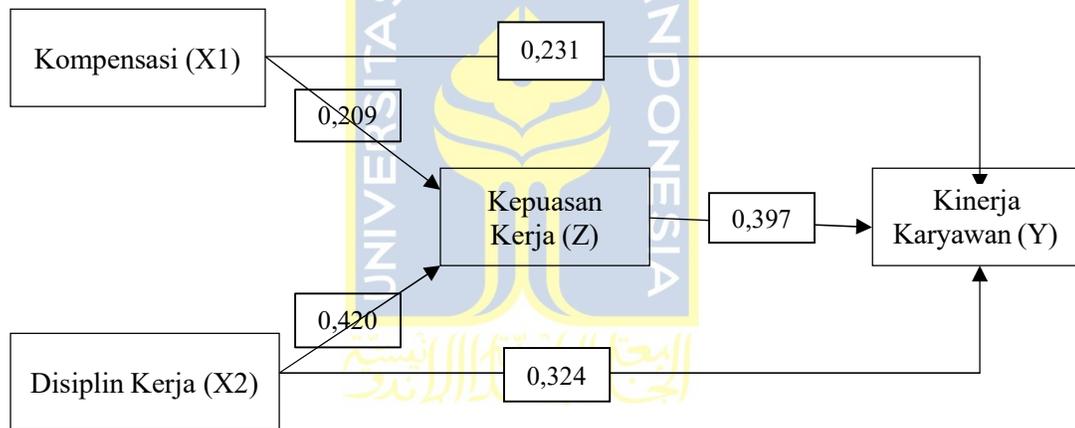
Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi II (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.545	2.311

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

Koefisien determinasi sebesar 0.545, artinya variable-variable independent mampu mempengaruhi variable dependen sebesar 54.5% dan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi variable lain.

4.6.2. Analisa Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 4. 1. Hasil Uji Analisis Jalur

1. Pengaruh Langsung

- Kompensasi terhadap kepuasan kerja
 $X1 - Z = 0,209$
- Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
 $X2 - Z = 0,420$
- Kompensasi terhadap kinerja karyawan
 $X1 - Y = 0,231$
- Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 - Y = 0,324$$

e. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z - Y = 0,397$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X1 - Z - Y = 0,209 \times 0,397 = 0,083$$

b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X2 - Z - Y = 0,420 \times 0,397 = 0,167$$

Tabel 4. 24. Hasil Uji Analisa Jalur (Path Analysis)

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
X1 - Z	0,209	0	0,209
X2 - Z	0,420	0	0,420
X1 - Y	0,231	0	0,231
X2 - Y	0,324	0	0,324
Z - Y	0,397	0	0,397
X1 - Z - Y	0	0,082	0,082
X2 - Z - Y	0	0,166	0,166

Kesimpulan:

- Hipotesis 6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.231 dan pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,082. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, Terbukti
- Hipotesis 7: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.324 dan pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,166. Berdasarkan

perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang berbunyi Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, terbukti.

Tabel 4. 25. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keterangan
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Terbukti
H3	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti
H7	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Terbukti

4.7. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 102 karyawan CV. Usaha Utama Makmur yang mendominasi penelitian ini adalah karyawan yang menduduki jabatan sebagai staff/pelaksana yaitu sebanyak 84 orang, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang, berusia 26 tahun s.d. 30 tahun sebanyak 32 orang, berpendidikan terakhir

SMA/ sederajat sebanyak 65 orang, berpenghasilan per bulan antara Rp. 4.501.000 s.d. Rp. 5.000.000 sebanyak 36 orang, dan memiliki masa kerja antara 11 tahun s.d. 15 tahun yaitu sebanyak 25 orang.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan CV. Usaha Utama Makmur dapat diidentifikasi tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Persepsi karyawan terhadap indikator kompensasi (X1) dengan nilai mean 4,03 memperlihatkan hasil yang setuju/ sesuai. Persepsi karyawan terhadap indikator disiplin (X2) kerja dengan nilai mean 4,17 memperlihatkan hasil yang setuju/ sesuai, persepsi karyawan terhadap indikator kepuasan kerja (Z) dengan nilai mean 4,32 memperlihatkan hasil sangat setuju/ sesuai, kemudian persepsi karyawan terhadap indikator kinerja karyawan (Y) dengan hasil mean 4,34 memperlihatkan hasil sangat setuju/ sangat sesuai.

4.7.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,209. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiardhita *et al* (2020), Prasetio *et al* (2019) dan Rinny *et al* (2020). Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, asuransi, fasilitas dan tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan yang merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh

Ramadhan *et al* (2019), Winarsih *et al* (2021) dan Syarifudin *et al* (2021). Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang disiplin dapat bekerja dengan efisien dan efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memenuhi tanggung jawab karyawan. Hal tersebut dapat menciptakan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan.

4.7.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sardjana *et al* (2018), Putri *et al* (2019) dan Sujatmiko *et al* (2019) Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ditemukan bahwa kompensasi yang sesuai dapat memberikan stabilitas keuangan bagi karyawan, sehingga karyawan yang merasa tercukupi kebutuhannya dapat lebih fokus dan produktif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan begitu kinerja karyawan akan dapat terjaga dengan baik yang juga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

4.7.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan *et al* (2019), Winarsih *et al* (2021) dan Syarifudin (2021) Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ditemukan bahwa karyawan yang disiplin dalam bekerja

memiliki ketertarikan dalam melaksanakan pekerjaan, mengikuti standar operasional prosedur dan mematuhi peraturan yang berlaku dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

4.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,397. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin *et al* (2019), Eliyana *et al* (2018) dan Putri *et al* (2018) Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki nilai kolaboratif yang tinggi ke rekan kerja dan bekerja sama dalam tim. Dengan begitu akan menimbulkan rasa untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama, sehingga dapat menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi pada karyawan.

4.7.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,083. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Permadi *et al* (2019), Santika *et al* (2019) dan Supriyanto *et al* (2020) Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan jika besaran kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja maupun kepuasan karyawan dalam bekerja.

4.7.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,167. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiarditha *et al* (2019), Sumarni *et al* (2019) dan Susbiyantoro *et al* (2022) Sehingga penelitian ini dapat menjadi pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja .



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV. Usaha Utama Makmur di Bekasi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut, berikut merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi CV. Usaha Utama Makmur, diantaranya :

1. Diharapkan CV. Usaha Utama Makmur dapat meningkatkan kompensasi kepada karyawan agar mendapatkan kinerja perusahaan yang lebih baik lagi.
2. Diharapkan CV. Usaha Utama Makmur dapat mempertahankan kedisiplinan kerja para karyawan dengan cara memberi arahan sesaat sebelum karyawan memulai pekerjaannya agar karyawan dapat bekerja dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Disarankan CV. Usaha Utama Makmur dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dengan cara memperhatikan fasilitas-fasilitas yang berada di perusahaan dapat terjaga dengan baik sehingga memunculkan rasa nyaman saat bekerja, selain itu untuk meningkatkan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi dan bonus kepada setiap karyawan yang bekerja dengan baik.
4. Disarankan CV. Usaha Utama Makmur dapat memberikan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik untuk dapat mempertahankan kinerja para karyawan.

Daftar Pustaka

- Angraeni, S. *et al* (2020) The Effect of compensation, Workplace Environment and Organizational Commitment on Non-Government Health Care Practioner's Performance *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 4, No. 6, 2020. ISSN: 2613 - 988X
- Arifin. Z. et al (2019) Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science*. Vol. 2 No. 1 DOI: <https://dx.doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Arya, I.G.G.N.B.D. et al (2022) *Role of Job Satisfaction in Mediation of Organizational Communication on Hotel Employee Performance*. European Journal of Business and Management Research Vol. 7, Issue. 3, May 2022. DOI: <https://10.24018/ejbmr.2022.7.3.1433>
- Bernadin, HJ & Russel, JEA 1993, Human Resource Management: An Experiential Approach, New York, Mc Graw Hill Companies.
- Bohlander, G.W., & Snell S.A. (2012). *Managing Human Resources*. 16 th edition. Canada: South-Western Cengage Learn
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darma, P.S. & Supriyanto, A.S (2017) The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal* Vol. 1, Issue 1, December 2017. <http://dx.doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen SDM* (P. Rahatu. Penerj., 10th ed.). Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Eliyana A., Ma'arif, S. & Muzaki (2018) Job Satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. Volume 25, Issue 3, September-December 2019, Pages 144-150 <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Febrian, W.D., & Purnama, Y.H. (2022) *The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, and*

- Environment on Employee Job Performance*. International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities, 1(1), February 2022, pp. 34-41 DOI: <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i1.37>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasanah, F. (2020) The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic of Indonesia, Research and Development Departement. *Dinasti International Journal of Management Science*. Vol. 2, Issue 1. DOI: <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.512>
- Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insih, K. et al (2021) The Role of Work Discipline, Work Motivation and Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Journal of Applied Management* Vol. 19, No. 4
- Iptian, R. et al (2020) The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance International. *Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)* Vol. 7, No. 8. DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Lestari, F., Haryono, S., RDA, M.K.P (2020) The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff UMY. *International Journal of Business Marketing and Management*. Volume 5 Issue 3. ISSN: 2465-4559
- Luthans, Fred. 1998. Organizational Behavior. Eight Edition. New York McGrawHill Co
- Mangkunegara, A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, cet. 11, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John. (1996). Personnel/Human Resource Management. West.
- Muguoongo, M.M (2015) Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary

School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*. Volume 3 No. 6
<http://dx.doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>

Nguyen P.T *et al* (2020) Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management* Vol. 1, Issue 4, June 2020 DOI: <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>

Nirmalasari *et al* (2020) The Role of Job Satisfaction in the Effect of Compensation on Employee Performance. *International Journal of Business Economics* Vol. 2, issue 1, pp 52-59, Sept 2020. DOI: <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i1.5721>

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Permadi, I.K.O *et al* (2019) The Impact of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*. Volume 6 Issue 2. pp: (1248-1258) ISSN: 2348-7585

Prasetio, A.P. *et al* (2019) Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *Macrothink Institute, International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 9, No. 2 2019 DOI: <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>

Pudjiastuti, S.B.D. *et al* (2022) Analysis of the Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction to Employee Performance: Case Study at Customer Interaction Division of PT. XYZ. *Budepest International Research and Critics Institute-Journal*. Vol. 5, No. 1, February 2022, Page: 4130-4143. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4117>

Purnamasari. A. *et al* (2021) The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employee at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4. 139-162. DOI: <https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.7>

Putra. A. *et al* (2022) The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Motivation and its Impact on Employee performance in Water Tourism in Muara Enim

- Regency. *International Journal of Business, Management and Economics*. Vol. 3 No.4, November 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.47747/ijbme.v3i4.929>
- Putri, N. W. E., Sitiari, N. W., Dharmanegara, I. B. A., & Sistasanta, D. A. G. (2022). The Effect of Job Stress and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Lakeview Hotels & Restaurants in Kintamani Tourism Village. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(2), 113-125. DOI: <https://doi.org/10.52432/justbest.2.2.2022.113-125>
- Putri. E.M. et al (2019) The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline. *International Journal of Research – Granthaalayah* Vol. 7 Issue. 4 April 2019 DOI: <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Ramadhan. D.A. et al (2019) Effect of Country of Origin Employee, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance In Mcconnell Dowell Company Service Batam Indonesia. <https://doi:10.31235/osf.io/wp8bz>
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi (2019) The Influence on Job Satisfaction, Work Enviroment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, SP, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, 5th edn, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.
- Sahyunu *et all* (2022) The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Plaza Inn Kendari. *International Journal of Management and Education Human Development*. ISSN: 2775-7765
- Sardjana. E.K. et al (2018) Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Volume 5. Issue 6. December 2018

<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>

- Sarwani, S (2016) The Effect of Work Discipline and Work Environment On The Performance Of Employees. *SINERGI*. Volume 6 No. 2 DOI: <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Sasono, H *et al* (2022) Effect of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*. Vol. 5, Issue 12 December 2022. DOI: <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-71>
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sudiardhita, K.I.R et al. (2018) The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 17(4)
- Sudiarditha, I.K.R et al (2019) Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika* Volume 18 No. 2 <https://doi.org/10.23969/trikononika.v18i2.1755>
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujatmiko. W.A. et al (2019) Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT. Cipta Catur Mahkota. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 6 Nomor 3 ISSN: 2613-9774
- Sumarni et al (2019) Employee's Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and Its Impact On Human Resource Performance (Study In Jambi Of Transportartion Agency, Indonesia). *Journal of Business Studies and Management Review*. Volume 3 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v3i1.8651>
- Suprapti et al (2020) The Effect of Work Motivation, Work Enviroment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research*. Vol. 1 No. 2: August 2020. DOI: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.50>

- Supriyanto. A.S. et al (2020) The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work environment and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735-750. DOI: [http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Susbiyantoro (2022) Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*
Vol. 2 No. 6. DOI: <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1298>
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyitno *et al* (2023) Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*. DOI: <https://DOI:10.32996/jbms>
- Syarifudin *et al* (2021) The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 9 No. 2 (2021)*. DOI: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i2.3732>
- Winarsih. T et al. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment And Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal): Humanities and Social Sciences*. 4. 1328- 1339. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Ramlan et al. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*. Vol. 3, No. 1, pp. 18-27 DOI: <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

Kepada

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Usaha Utama Makmur

di Bekasi

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Muhamad Faiz Hanantyo

NIM 16311065

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tugas penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, maka dari itu saya mohon bantuan serta kesediaan dari Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis pada penelitian ini serta perlu untuk diketahui bahwa hasil kuisisioner ini untuk tujuan penelitian. Oleh karena itu diharapkan dapat mengisi sesuai dengan yang dialami dan fakta yang sebenarnya sehingga hasil dari jawaban kuisisioner ini akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap karyawan.

Besar harapan saya atas partisipasi responden terhadap pengisian kuisisioner ini karena akan dijadikan bahan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna mencapai kelulusan peneliti. Atas Kerjasama dan perhatian saya ucapkan terimakasih.

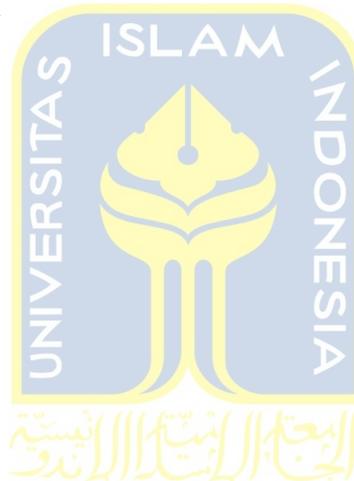
Hormat saya,

Muhammad Faiz Hanantyo

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda lingkaran pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden:
2. Jabatan:
 - a. Direktur
 - b. General Manajer
 - c. Penanggung Jawab
 - d. Staff/Pelaksana
 - e. Bagian
3. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Usia:
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 26 tahun-30 tahun
 - c. 31 tahun-35 tahun
 - d. 36 tahun-40 tahun
 - e. Lebih dari 41 tahun
5. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMP / Sederajat
 - b. SMA / Sederajat
 - c. Diploma
 - d. Sarjana (S1)
 - e. Magister (S2)
6. Lama bekerja:
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 6 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun



- d. 16 tahun – 20 tahun
 - e. lebih dari 20 tahun
7. Penghasilan per bulan :
- a. Kurang dari Rp 3.500.000
 - b. Rp 3.501.000 - Rp 4.000.000
 - c. Rp 4.001.000 - Rp 4.500.000
 - d. Rp. 4.501.000 – Rp. 5.000.000
 - e. Lebih dari Rp 5.000.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk melingkari jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Saya bekerja sesuai dengan standar yang berlaku	5	4	3	2	1

A. Kompensasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dengan responden, pada alternative jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompensasi						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan	5	4	3	2	1
1.2	Saya mendapatkan upah lembur saat lembur kerja	5	4	3	2	1
1.3	Saya mendapatkan bonus pada saat bekerja dengan baik	5	4	3	2	1
1.4	Saya mendapatkan asuransi kesehatan	5	4	3	2	1
1.5	Saya mendapatkan jatah cuti	5	4	3	2	1
1.6	Saya mendapatkan tunjangan hari raya	5	4	3	2	1
1.7	Saya mendapatkan pakaian untuk bekerja	5	4	3	2	1

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Saya bekerja sesuai dengan standar yang berlaku	5	4	3	2	1
<p>B. Disiplin Kerja</p> <p>Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dengan responden, pada alternative jawaban berikut :</p> <p>5 = Sangat Setuju (SS)</p> <p>4 = Setuju (S)</p> <p>3 = Netral (N)</p> <p>2 = Tidak Setuju (TS)</p> <p>1 = Sangat Tidak Setuju (STS)</p>						
2.1	Saya datang bekerja dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
2.2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja	5	4	3	2	1
2.3	Saya bekerja sesuai dengan arahan kerja yang ditetapkan perusahaan	5	4	3	2	1
2.4	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	5	4	3	2	1
2.5	Saya bekerja dengan kehati-hatian	5	4	3	2	1

2.6	Saya bekerja dengan teliti	5	4	3	2	1
2.7	Saya bekerja dengan penuh perhitungan	5	4	3	2	1
2.8	Saya bekerja dengan efektif	5	4	3	2	1
2.9	Saya bekerja dengan efisien	5	4	3	2	1
2.10	Saya bekerja dengan sopan	5	4	3	2	1

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Saya bekerja sesuai dengan standar yang berlaku	5	4	3	2	1

C. Kepuasan Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dengan responden, pada alternative jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.1	Saya dapat menggunakan keterampilan saya dalam bekerja	5	4	3	2	1
3.2	Saya dapat memberikan ide baru dalam bekerja	5	4	3	2	1
3.3	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.4	Saya mendapatkan promosi yang adil	5	4	3	2	1
3.5	Tersedia lingkungan kerja yang aman	5	4	3	2	1
3.6	Tersedia lingkungan kerja yang bersih	5	4	3	2	1

3.7	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja	5	4	3	2	1
3.8	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja	5	4	3	2	1

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Saya bekerja sesuai dengan standar yang berlaku	5	4	3	2	1

D. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dengan responden, pada alternative jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

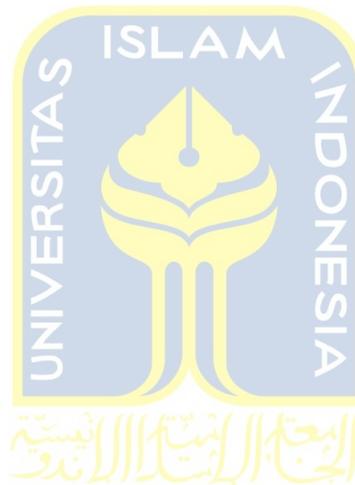
3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.1 Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	5	4	3	2	1
4.2 Saya dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja	5	4	3	2	1
4.3 Saya dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
4.4 Saya dapat bekerja dengan cepat	5	4	3	2	1
4.5 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
4.6 Saya dapat bekerja sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
4.7 Saya dapat menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik	5	4	3	2	1
4.8 Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam	5	4	3	2	1

	bekerja					
4.9	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan	5	4	3	2	1
4.10	Saya dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab	5	4	3	2	1
4.11	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
4.12	Saya dapat membantu rekan kerja	5	4	3	2	1



Lampiran 2: Daftar Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Staf/Pelaksana	84	82.35
2	Penanggung Jawab	9	8.82
3	Manajer	6	5.88
4	Direktur	3	2.94
TOTAL		102	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 25 Tahun	26	25.49
2	26 - 30 Tahun	32	31.37
3	31 - 35 Tahun	19	18.63
4	36 - 40 Tahun	15	14.71
5	> 40 Tahun	10	9.80
TOTAL		102	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki laki	68	66.67
2	Perempuan	34	33.33
TOTAL		102	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Diploma	23	22.55
2	Magister	3	2.94
3	Sarjana	8	7.84

4	SMA	65	63.73
5	SMP	3	2.94

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	19	18.63
2	6 - 10 Tahun	24	23.53
3	11 - 15 Tahun	25	24.51
4	16 - 20 Tahun	19	18.63
5	> 20 Tahun	15	14.71
TOTAL		102	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Dari 3.500.000	2	1.96
2	Rp. 3.501.000 - 4.000.000	15	14.71
3	Rp. 4.001.000 - 4.500.000	34	33.33
4	Rp. 4.501.000 - 5.000.000	36	35.29
5	Lebih Dari 5.001.000	15	14.71
TOTAL		102	100

Lampiran 3: Daftar Rekapitulasi Skor Jawaban Responden

REKAPITULASI DATA VARIABEL KOMPENSASI (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL X1
5	5	5	4	5	3	5	32
3	3	3	3	2	3	4	21
4	4	4	3	4	4	4	27
4	5	4	4	4	5	5	31
5	4	4	3	4	4	4	28
4	4	5	4	5	5	5	32
3	3	3	3	2	4	4	22
4	3	3	3	4	4	5	26
4	4	4	3	4	4	4	27
4	5	5	5	4	5	5	33
4	5	5	5	5	4	5	33
5	4	4	3	4	4	4	28
4	3	4	3	4	4	4	26
4	5	4	5	5	5	4	32
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	2	3	4	3	3	20
3	4	4	4	4	4	4	27
5	4	4	3	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	5	5	5	4	5	33
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	4	5	5	5	5	34
3	3	3	3	3	3	5	23
3	3	5	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	3	3	24
5	4	4	4	4	4	4	29
4	3	4	3	4	4	5	27
4	5	5	5	4	5	4	32
5	4	4	3	4	4	4	28
4	3	3	3	3	4	4	24

4	3	4	3	3	4	4	25
4	5	4	5	4	5	4	31
3	2	2	2	4	3	3	19
4	4	3	3	4	3	3	24
4	4	5	4	4	5	4	30
3	3	5	3	5	4	5	28
4	3	4	3	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	4	3	4	4	4	28
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	1	3	4	4	3	23
5	4	4	3	4	4	4	28
4	3	3	4	3	3	3	23
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	4	5	5	4	4	31
4	2	2	2	2	2	2	16
4	3	4	3	4	2	5	25
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	5	4	5	5	32
3	3	4	4	3	2	3	22
5	4	4	5	4	5	4	31
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	3	3	4	4	27
5	4	5	5	4	5	4	32
4	5	5	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	5	28
4	4	5	5	4	5	5	32

4	4	4	3	4	4	4	27
4	5	5	4	4	5	4	31
4	5	5	5	5	4	4	32
3	3	4	3	4	3	4	24
5	4	4	3	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	4	32
5	5	5	5	4	4	5	33
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
4	5	5	5	5	4	5	33
4	5	5	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	3	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
1	3	3	2	2	2	1	14
4	5	5	5	4	5	4	32
4	3	4	2	3	2	4	22
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	4	5	4	4	4	31
5	3	4	2	3	5	4	26
4	4	5	4	4	5	5	31
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	3	3	3	3	1	21
4	3	4	2	3	5	5	26
4	4	5	4	4	5	5	31
4	3	4	3	4	4	5	27
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	3	4	3	4	4	26
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	2	3	3	5	25
4	5	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28

Rekapitulasi Data Variabel Disiplin Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	1	5	5	4	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	39
5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	42
4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	44
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	42
3	5	2	5	4	4	5	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
3	5	2	5	4	4	5	4	5	4	41
4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	42
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	41
4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	44
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	44
3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	38
4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	42
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	41
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38

3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	42
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
3	2	3	3	4	3	4	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	38
4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	30
5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	43
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	45
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	42
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	41
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	42
4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	41

4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	43
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
3	5	2	5	4	4	5	4	5	4	41
3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	38
4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	42
4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	43
4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	41
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	44
3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	27
5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	42
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	41
3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	38
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	42
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	41
3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	39
4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	39
4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	41

Rekapitulasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	TOTAL Z
4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	5	4	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	4	5	4	5	4	4	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
3	3	4	4	4	3	3	3	27
5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	5	4	4	35
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	4	4	5	3	5	4	4	32
4	5	4	5	4	5	5	4	36
4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	5	4	3	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	3	5	4	4	32
5	4	5	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	5	5	4	5	36

4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	3	32
4	5	5	5	4	4	5	5	37
5	4	4	5	4	5	5	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	4	5	4	1	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	1	4	4	4	29
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	2	4	4	4	1	4	27
4	4	4	4	2	4	4	4	30
5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	5	5	5	37
4	5	4	4	5	5	4	5	36
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	5	4	2	4	4	4	31
5	4	5	4	5	5	5	5	38
4	4	5	4	2	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	4	5	5	5	4	4	36
5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	4	4	3	5	4	4	5	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33

4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	5	4	5	5	5	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	5	4	4	32
4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	5	2	5	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	4	38
3	4	4	3	4	2	3	4	27
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	5	4	5	5	4	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	5	5	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	4	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	2	4	4	4	30
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	33

Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

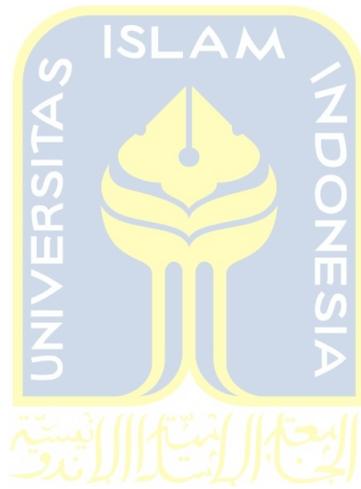
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	54
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	54
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	54
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	55
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	55
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58

4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	52	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	54	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	54	
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	53	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51	
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	55	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	50
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	57
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	53	

4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	49
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	53
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	51
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	55
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55
5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	52
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	53

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	37
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	55
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	54
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	51
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	54
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	54

4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	53
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	55
3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	53
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52



Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

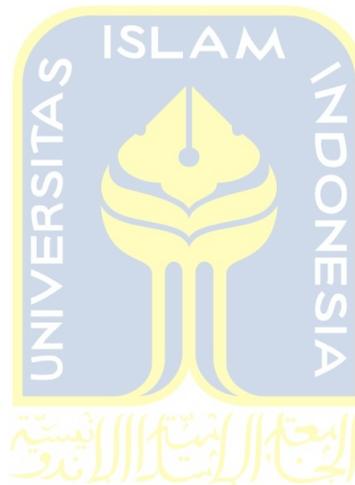
Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	.549	,195	Valid
	X1.2	.796		Valid
	X1.3	.763		Valid
	X1.4	.796		Valid
	X1.5	.754		Valid
	X1.6	.774		Valid
	X1.7	.686		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.730	,195	Valid
	X2.2	.757		Valid
	X2.3	.474		Valid
	X2.4	.403		Valid
	X2.5	.734		Valid
	X2.6	.490		Valid
	X2.7	.660		Valid
	X2.8	.604		Valid
	X2.9	.550		Valid
	X2.10	.584		Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	.622	,195	Valid
	Z2	.625		Valid
	Z3	.504		Valid
	Z4	.683		Valid
	Z5	.695		Valid
	Z6	.634		Valid
	Z7	.663		Valid
	Z8	.475		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.557	,195	Valid
	Y2	.411		Valid
	Y3	.622		Valid
	Y4	.499		Valid
	Y5	.537		Valid
	Y6	.741		Valid
	Y7	.660		Valid
	Y8	.526		Valid
	Y9	.464		Valid
	Y10	.552		Valid
	Y11	.575		Valid

	Y12	.564		Valid
--	-----	------	--	-------

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Hasil
Kompensasi (X1)	0.856	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.767	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.757	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.802	0,60	Reliabel



Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46368922
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.046
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.929
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27682376
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,062
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	,840	1,190
	Disiplin Kerja (X2)	,728	1,374
	Kepuasan Kerja (Z)	,721	1,387

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,614	1,886		,856	,394
Kompensasi (X1)	,070	,040	,188	1,733	,086
Disiplin Kerja (X2)	-,041	,040	-,118	-	,314
Kepuasan Kerja (Z)	-,004	,059	-,008	1,012	,943

a. Dependent Variable: Abs Res1

Lampiran 6: Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.251	2.651		6.883	.000
Kompensasi (X1)	.154	.067	.209	2.303	.023
Disiplin Kerja (X2)	.288	.062	.420	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.346	2.723		6.723	.000
Kompensasi (X1)	.172	.072	.242	2.383	.003
Disiplin Kerja (X2)	.293	.072	.438	4.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.209	2.995		6.414	.000
Kompensasi (X1)	.202	.064	.231	3.160	.002
Disiplin Kerja (X2)	.263	.064	.324	4.123	.000
Kepuasan Kerja (Z)	.469	.093	.397	5.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual I (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.251	2.651		6.883	.000
Kompensasi (X1)	.154	.067	.209	2.303	.023
Disiplin Kerja (X2)	.288	.062	.420	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual II (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.209	2.995		6.414	.000
Kompensasi (X1)	.202	.064	.231	3.160	.002
Disiplin Kerja (X2)	.263	.064	.324	4.123	.000

Kepuasan Kerja (Z)	.469	.093	.397	5.028	.000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2. Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi I (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.265	2.488

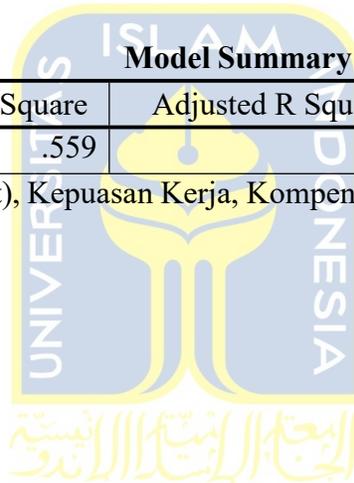
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi II (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.545	2.311

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



Lampiran 8: Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Hasil Uji Analisa Jalur (Path Analysis)

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
X1 – Z	0,209	0	0,209
X2 – Z	0,420	0	0,420
X1 – Y	0,231	0	0,231
X2 – Y	0,324	0	0,324
Z - Y	0,397	0	0,397
X1 – Z -Y	0	0,082	0,082
X2 – Z - Y	0	0,166	0,166

