

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI RUMAH SAKIT PERTAMINA CIREBON**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Diandra Fachiroh
Nomor Mahasiswa : 19311530
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI RUMAH SAKIT PERTAMINA CIREBON**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Diandra Fachiroh
NIM : 19311530
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 14 September 2023



METERAL
TEMPEL
D4BAKX777562614

Diandra Fachiroh

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Pertamina Cirebon

Oleh:

Nama : Diandra Fachiroh
Nomor Mahasiswa : 19311530
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 Oktober 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Andriyastuti Suratman, SE., MM)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RS PERTAMINA CIREBON

Disusun oleh : Diandra Fachiroh

Nomor Mahasiswa : 19311530

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 06 November 2023

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

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Pertamina Cirebon

Diandra Fachiroh
Universitas Islam Indonesia
19311530@students.uii.ac.id

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi berjumlah 199 dan sampel yang digunakan sebanyak 150 karyawan RS Pertamina Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *Google Form*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur dengan menggunakan *software* SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi*

ABSTRACT

The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Pertamina Cirebon Hospital

Diandra Fachiroh
Universitas Islam Indonesia
19311530@students.uii.ac.id

The study was conducted to know the mediating influence of job satisfaction in the relationship between compensation and motivation on employee performance. The population was 199 and the sample used was 150 employees of Pertamina Cirebon Hospital. This research uses quantitative methods. The data collection technique in this study was by questionnaire with Google Form. The data analysis methods used are t test, F test, simple and multiple linear regression analysis, and path analysis using SPSS 25 software.

The results of this study indicate that compensation and motivation have a positive and significant effect on both employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. In addition, this study indicates that job satisfaction can mediate the relationship between compensation and motivation to employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, hidayat, dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa saya haturkan untuk Nabi besar kita Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan umat manusia di muka bumi. Semoga syafaatnya mengalir pada kita kelak di hari akhir.

Walaupun banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi, namun Alhamdulillah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit Pertamina Cirebon”**.

Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan penelitian skripsi ini terdapat doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, terimakasih yang tak terbendung dari hari serta rasa syukur setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. **Allah SWT** atas semua rahmat, hidayat, pertolongan ridho, dan berkah yang telah diberikan pada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia di muka bumi hingga hari akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid ST., M.Sc., Ph.D.** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. **Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Ibu Andriyastuti Suratman, SE., MM.**, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengetahuan, bimbingan, dan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. **Ibu Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.**, selaku dosen penguji yang telah memberikan petunjuk dan masukan terkait penulisan skripsi ini.
8. **Ibu Iis Trisnawati, SE, MM.** dan **Ibu Kartika Dian Nova Lestari, S.Psi, M.Si.**, selaku pihak Manajemen SDM Rumah Sakit Pertamina Cirebon yang telah banyak membantu dalam pengambilan data penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda **Bambang Rahmat Syah** dan Ibunda **Iin Yatimah** yang tak kenal lelah memberikan doa serta dukungan secara materi dan nonmateri.
10. Kedua adik tercinta Kayla Fadhilah dan Ahda Faeyza yang menjadi tempat pelepas lelah usai mengerjakan skripsi.
11. Orang-orang terkasih di sekitarku, KBNN, Yamayam, Fazawati Zhahirah, Hafidz Alwi, Anisa, Aulia Aziz Mabruuri yang menjadi teman suka dan duka selama masa perkuliahan penulis, bahkan seringkali menjadi tempat pelarian dari kerisauan perkuliahan penulis.

12. Teman-teman Manajemen 2019 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Teman-teman seperjuangan bimbingan skripsi Ibu Andriyastuti Suratman, SE., MM., terimakasih atas *sharing* ilmu dan informasi yang berharga.

Sebagai penutup, dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf jika ada kesalahan dalam skripsi ini. Penulis berharap dapat menerima saran dan kritik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,



Diandra Fachiroh

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Alamin puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, saya persembahkan Karya Ilmiah Skripsi ini untuk,

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Almamaterku, Universitas Islam Indonesia

Mamah dan Papah tercinta

Adik-Adikku Terkasih, Kayla dan Ahda

Moto dan Kutipan

“Still, no matter what happens, we can find ease by surrendering”

“Kehidupan itu hanya dua hari saja. Satu hari berpihak kepadamu, dan satu hari melawanmu. Maka pada saat ia berpihak kepadamu, jangan bangga dan gegabah, dan pada saat ia melawanmu bersabarlah. Karena keduanya adalah ujian bagimu” – Ali bin Abi Thalib

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.1.1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	14
2.1.3. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	19
2.1.4. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	23
2.1.5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.1.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	32
2.1.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan	37
2.2. Landasan Teori.....	41
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	41
2.2.2. Kompensasi.....	45
2.2.3. Motivasi	48

2.2.4.	Kinerja.....	52
2.2.5.	Kepuasan Kerja.....	55
2.3.	Pengembangan Hipotesis	58
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	63
2.5.	Hipotesis Penelitian	65
BAB III	67
METODE PENELITIAN	67
3.1.	Pendekatan Penelitian	67
3.2.	Lokasi Penelitian.....	67
3.2.1.	Profil perusahaan	67
3.2.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	68
3.2.3.	Struktur Organisasi	69
3.3.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	69
3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	71
3.4.1.	Kinerja Karyawan (Y).....	71
3.4.2.	Kepuasan Kerja (Z).....	72
3.4.3.	Kompensasi (X_1).....	73
3.4.4.	Motivasi (X_2)	74
3.5.	Populasi dan Sampel	75
3.5.1.	Populasi.....	75
3.5.2.	Sampel.....	75
3.6.	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	76
3.6.1.	Jenis Data	76
3.6.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	77
3.7.	Jenis Instrumen Penelitian	78
3.7.1.	Uji Validitas	78
3.7.2.	Uji Reliabilitas	79
3.8.	Teknik dan Metode Analisis Data.....	79
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	80
3.8.3.	Analisis Regresi Linear.....	82
3.8.4.	Uji Hipotesis	84
3.8.5.	Analisis Jalur.....	86

BAB IV	88
HASIL DAN PEMBAHASAN	88
4.1. Hasil Instrumen Penelitian	88
4.1.1. Hasil Uji Validitas.....	88
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	91
4.2. Analisis Deskriptif	91
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden	91
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel	99
4.3. Regresi Linear Sederhana: Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	106
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	106
4.3.2. Regresi Linear Sederhana	108
4.4. Regresi Linear Berganda: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	112
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	112
4.4.2. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	115
4.4.3. Pengujian Hipotesis	118
4.5. Regresi Linear Berganda: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	120
4.5.1. Uji Asumsi Klasik.....	120
4.5.2. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	122
4.5.3. Pengujian Hipotesis	125
4.6. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>): Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z)	127
4.6.1. Sub Struktur 1: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	128
4.6.2. Sub Struktur 2: Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	129
4.7. Pembahasan.....	137
4.7.1. Data Deskriptif.....	137
4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	138
4.7.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	141

4.7.4.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	143
4.7.5.	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	146
4.7.6.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	148
4.7.7.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	151
4.7.8.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	153
BAB V	156
KESIMPULAN DAN SARAN	156
5.1.	Kesimpulan	156
5.2.	Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	159

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	12
Tabel 2. 2 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	17
Tabel 2. 3 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	21
Tabel 2. 4 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	25
Tabel 2. 5 Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
Tabel 2. 6 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	35
Tabel 2. 7 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	39
Tabel 4. 1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	88
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	89
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	89
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	89
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	90
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	91
Tabel 4. 7 Kategori Kelas Interval	100
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi.....	100
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi	102
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	103
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja	105
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	106
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	107
Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi	108
Tabel 4. 15 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment	109
Tabel 4. 16 Koefisien Korelasi dan Taksirannya.....	110
Tabel 4. 17 Pengujian Hipotesis.....	111
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas.....	112
Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	113
Tabel 4. 20 Nilai VIF dan Tolerance Uji Multikolinearitas	114

Tabel 4. 21 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda	115
Tabel 4. 22 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment	117
Tabel 4. 23 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t).....	118
Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas.....	120
Tabel 4. 25 Hasil Uji Heteroskedastisitas	121
Tabel 4. 26 Hasil Uji Multikolinearitas.....	121
Tabel 4. 27 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda	123
Tabel 4. 28 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment	124
Tabel 4. 29 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t).....	125
Tabel 4. 30 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	128
Tabel 4. 31 Nilai Koefisien Korelasi.....	128
Tabel 4. 32 Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	129
Tabel 4. 33 Nilai Koefisien Korelasi.....	130
Tabel 4. 34 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	131
Tabel 4. 35 Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	132
Tabel 4. 36 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	65
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi RS Pertamina Cirebon.....	69
Gambar 3. 2 Analisis Jalur	87
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	93
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	94
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	95
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	96
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	97
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	98
Gambar 4. 8 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	99
Gambar 4. 9 Garis Kontinum mengenai Kompensasi.....	101
Gambar 4. 10 Garis Kontinum mengenai Motivasi	102
Gambar 4. 11 Garis Kontinum Tentang Kinerja Karyawan.....	104
Gambar 4. 12 Garis Kontinum Tentang Kepuasan Kerja.....	106
Gambar 4. 13 Sub Struktur 1.....	129
Gambar 4. 14 Sub Struktur 2.....	131
Gambar 4. 15 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	134
Gambar 4. 16 Analisis Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	136

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	169
Lampiran 2 Tabulasi Data	174
Lampiran 3 Output SPSS	188
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	201
Lampiran 5 Foto Perusahaan.....	202
Lampiran 6 Biodata Penulis	203

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Bukan hanya pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien, tetapi peningkatan kinerja karyawan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan daya saing (Paramita & Supartha, 2022). Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan mencakup pelaksanaan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, kemampuan karyawan, dan keefektifan serta keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan (Srimulyani et al., 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja secara optimal, karyawan membutuhkan faktor-faktor pemicu untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu pemicunya adalah dengan memberikan kompensasi yang memenuhi harapan karyawan (Pangarso et al., 2017). Kompensasi adalah segala hal berbentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Dessler, 2019). Karyawan yang telah mencapai prestasi kerja sesuai tujuan perusahaan sudah sepatutnya diberikan imbalan yang setimpal sesuai sistem kompensasi yang berlaku.

Kompensasi karyawan selalu mendapat perhatian dan upaya yang signifikan untuk dibenahi dalam tata kelola dan eksistensi perusahaan (Jolly et al., 2021). Hal ini dikarenakan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi sikap karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Aji & Reyzak, 2021; Bimantoro & Swasti, 2023; Hardiyansyah et al., 2023; Katidjan et al., 2018; Oktari et al., 2023). Ketika perusahaan memberikan besar kompensasi yang adil dan pantas maka akan berdampak pada pencapaian kinerja yang mereka raih.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Armstrong & Taylor, 2020). Motivasi kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena motivasi bagian dari kebutuhan psikologi manusia yang dapat membangkitkan semangat dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat. Motivasi merupakan elemen krusial yang mendorong individu untuk memberikan performa terbaiknya dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan bisnis (Jain et al., 2019). Setiap karyawan membutuhkan motivasi yang kuat sehingga mau melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat, bergairah, dan berdedikasi (Sukmayunda *et al.*, 2019). Pemberian motivasi yang baik akan mendorong tingkah laku karyawan dalam mencapai kinerja yang unggul. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anwar & Budi, 2018; S. Anwar & Abrar, 2023; Febriansyah & Kasmir, 2022; Rita et al., 2018; Sukmayuda et al., 2019).

Motivasi membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan pribadi dan prestasi yang ingin dicapai. Ketika tujuan tersebut tercapai, hal ini dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu mengangkat topik tentang hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Basalamah & As'ad, 2021; Pancasila et al., 2020; Rosalia et al., 2020; Sumantri et al., 2022). Motivasi dapat meningkatkan energi yang akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rosalia et al., 2020). Pemenuhan akan kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan merupakan dimensi motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja (Pancasila et al., 2020). Peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja (Sumantri et al., 2022). Motivasi dapat menjadi salah satu cara yang paling penting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan (Basalamah & As'ad, 2021).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon positif karyawan terhadap keseluruhan aspek pekerjaan mereka mencakup kondisi kerja dan *feedback* yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dimana pekerja tersebut mengharuskan adanya antara interaksi dengan rekan kerja, atasan, standar kerja peraturan, dan kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan lainnya (Robbins, 2017). Salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Studi terdahulu menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Baqi &

Indradewa, 2021; Murtiningsih, 2020; Ramlah et al., 2021; Saman, 2020). Keempat penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Murtiningsih (2020), semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi pula persepsi terhadap kepuasan kerja. Saman (2020) juga berpendapat bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik dan adil, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Baqi & Indradewa, 2021).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang unggul. Bagi karyawan, kepuasan kerja yang tinggi merupakan upaya untuk meningkatkan kebahagiaan, sementara bagi perusahaan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan biaya regulasi perusahaan (Hartono & Nurwati, 2021). Ketika karyawan merasa bahagia dan puas terhadap tempat atau untuk siapa mereka bekerja, maka kinerja mereka akan lebih baik dan memenuhi standar perusahaan (Janti et al., 2023). Selain itu, Ramlah *et al.* (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018), Riyadi (2019), Rinny *et al.* (2020), dan Prissillia *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pernyataan di atas, penulis akan meneliti juga terkait peran mediasi dari kepuasan kerja.

Rumah sakit memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan yang menyeluruh, mendukung kegiatan pendidikan dan penelitian, serta berfungsi sebagai pusat kesehatan masyarakat di wilayahnya.. Maka, sudah sepatutnya rumah sakit menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta terus mempertahankan tingkat kinerja. Kinerja karyawan di rumah sakit memiliki dampak signifikan pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan di rumah sakit memiliki dampak langsung pada pelayanan yang diberikan dan, pada akhirnya berdampak pada kepercayaan dan persepsi masyarakat terhadap rumah sakit tersebut.

Rumah Sakit Pertamina Cirebon merupakan rumah sakit milik pemerintah tipe C yang berlokasi di Kabupaten Cirebon. Rumah sakit ini bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Karyawan RS Pertamina Cirebon dituntut untuk memiliki pengetahuan, kompetensi, dan *skill* yang memadai untuk menunjang pelayanan rumah sakit yang terbaik di bidangnya. Setiap karyawan dituntut untuk dapat produktif, proaktif, dan kolaboratif dalam melayani konsumen. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur Rumah Sakit Pertamina Cirebon dalam mencapai visi dan misi perusahaannya. Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, perusahaan menyadari signifikansi kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk

mencapai kepuasan kerja yang substansial, perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti kompensasi dan motivasi..

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Pertamina Cirebon.” Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana hal ini berdampak pada kinerja karyawan khususnya di RS Pertamina Cirebon.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terutama di RS Pertamina Cirebon.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka pertanyaan inti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Pertamina Cirebon?

4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Pertamina Cirebon?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terutama di RS Pertamina Cirebon.

1. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
2. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
3. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Pertamina Cirebon?
4. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RS Pertamina Cirebon?
5. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?

6. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?
7. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Pertamina Cirebon?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan dan bahan evaluasi bagi pihak perusahaan dalam menetapkan kebijakan, sistem, dan aturan yang berlaku khususnya terkait kompensasi, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya satu sama lain.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan tentang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang membuat peneliti bisa lebih memahami dan mengimplementasikan ilmunya di kehidupan nyata.

3. Bagi Akademisi dan Riset Mendatang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Hardiyansyah et al. (2023)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Unisadhuguna with Job Satisfaction Mediation*”. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 94 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat fokus terhadap pencapaian kinerja yang diharapkannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta penggunaan variabel independen kompensasi (X_1) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel yang diteliti

2. Bimantoro & Swasti (2023)

Bimantoro & Swasti (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama. Penelitian dengan judul, “*The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Tirta Investama*” ini melibatkan sampel sebanyak 56 responden di departemen distribusi PT Tirta Investama. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terdapat pada variabel yang akan digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, serta metode penelitian. Sementara perbedaannya pada alat analisis, jumlah sampel dan objek yang akan diteliti.

3. Aji & Reyzak (2021)

Penelitian dengan judul “*Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City*” ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, pada alat analisis yaitu SPSS dan metode penelitian berupa kuantitatif. Sementara, perbedaannya terdapat pada jumlah sampel yang akan digunakan serta objek penelitian.

4. Oktari et al. (2023)

Oktari *et al.* (2023) melakukan penelitian dengan judul “The Role of Compensation and Job Satisfaction to Improve Employee Performance PT. A” yang melibatkan 82 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. A. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT A. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Persamaan dari penelitian sebelumnya terdapat pada variabel yang akan digunakan yaitu kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, alat analisis berupa SPSS dan metode kuantitatif juga nantinya digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Sementara perbedaannya pada jumlah sampel dan objek yang akan diteliti.

5. Katidjan et al. (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Effect of Competence, Training, and Compensation on Employment Performance*”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 121 orang staf dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada metode kuantitatif yang digunakan, alat analisis SPSS, dan variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Sementara perbedaannya pada objek dan jumlah sampel yang akan diteliti.

Tabel 2. 1 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1	Hardiyansyah <i>et al.</i> (2023). <i>The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Unisadhuguna with Job Satisfaction Mediation</i> . Journal of Economics, Finance, and Management Studies, 06 (09). https://doi.org/10.47-191/jefms/v6-i9-19 Sampel: 94 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Kompensasi: Simamora (2015) <i>Wages and salaries, incentive, allowances, facility.</i> Kinerja: Mathis (2002) <i>Quantity, quality, employee reliability, presence.</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bimantoro & Swasti. (2023). <i>The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Tirta Investama</i> . Journal of	Kompensasi: Dewi (2019) <i>Salary, incentives, allowances.</i> Kinerja: Sabuhari (2020)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	<p>Economics, Finance, and Management Studies, 06 (11). https://doi.org/10.47-191/jefms/v6-i11-02</p> <p>Sampel: 56 karyawan Alat Analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Quantity, quality, timeliness, effectiveness, independence.</i></p>	
3	<p>Aji & Reyzak. (2021). <i>Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City</i>. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article, 12(3), 1770-1777.</p> <p>Sampel: 100 karyawan PT Pos Indonesia, Bandung Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Handoko (2015) 1. Direct compensation (salary, incentive, bonus) 2. Indirect compensation (payment for time-off, insurance, employee service program)</p> <p>Kinerja: Bernadin and Russel (2015) <i>Quality of work, work quantity, Timeliness, cost effectiveness, monitoring needs, interpersonal relation.</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>
4	<p>Oktari et al. (2023). <i>The Role of Compensation and Job Satisfaction to Improve Employee Performance PT. A</i>. International Journal of Science and Society, 5(3). http://ijsoc.goacademica.com</p> <p>Sampel: 82 karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Luthan (2012) <i>The work itself, salary/wages, promotions, supervision, co-workers</i></p> <p>Kinerja: Robbins (2015) <i>Quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence.</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Katidjan et al. (2018). <i>The Effect of Competence, Training, and Compensation to Employment Performance</i>. European Research Studies, 21(3), 280-292.</p> <p>Sampel: 121 karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Dessler in Gaol (2014) <i>Direct financial, indirect financial, nonfinancial.</i></p> <p>Kinerja: Moheriono (2012) <i>Quality of work, efficiency, effectiveness.</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

Sumber: Data sekunder diolah, tahun 2023

Jurnal yang digunakan sebanyak 5 penelitian terdahulu pada hubungan kompensasi terhadap kinerja. Dari 5 penelitian terdahulu tersebut, semua penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Hardiyansyah *et al.* (2023), Oktari *et al.* (2023), Bimantoro & Swasti (2023), Aji & Reyzak (2021), dan Katidjan *et al.* (2018).

2.1.2. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Rita *et al.* (2018)

Penelitian dengan judul “*Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance*” ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi, OCB, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini terletak pada metode kuantitatif serta variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan kinerja. Sementara perbedaannya pada alat analisis, objek penelitian, dan jumlah sampel yang akan diteliti

2. Anwar & Budi (2018)

Anwar dan Budi (2018) melakukan penelitian dengan judul, “*The Influence of Job Satisfaction and Motivation on The Employee Performance at PT. Era Media Informasi*” yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi serta mengetahui variabel-variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 109 yang kemudian dianalisis dengan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terletak pada metode kuantitatif, instrumen kuesioner, alat analisis SPSS, dan variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan kinerja. Sementara perbedaannya pada objek dan jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Febriansyah & Kasmir (2022)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Work Motivation, Cooperation and Work Culture toward The Performance of PT PLN (Persero) UP3 Bekasi Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh dari motivasi kerja, kooperasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan kinerja.

Sementara perbedaannya pada objek penelitian dan jumlah sampel yang akan diteliti.

4. Sukmayuda et al. (2019)

Sukmayuda *et al.* (2019) melakukan penelitian dengan judul “*Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employees Performance in Packaging Company in Tangerang*” untuk mengetahui untuk mempelajari dan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan melibatkan 398 responden yang merupakan karyawan perusahaan pengemas di Tangerang. Alat analisis LISREL 8 digunakan untuk olah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terdapat pada variabel yang akan digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan serta metode kuantitatif yang digunakan. Sementara perbedaannya ada pada alat analisis yang digunakan, jumlah sampel, dan objek penelitian yang akan dilakukan.

5. Anwar & Abrar (2023)

Penelitian dengan judul “*The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline*” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Pendekatan penelitian menggunakan

metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. *Software* SmartPLS digunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Persamaannya terletak pada metode kuantitatif serta variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Sementara perbedaannya yaitu penggunaan alat analisis, objek penelitian, dan jumlah sampel.

Tabel 2. 2 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1	Rita <i>et al.</i> (2018). <i>Moderating effect of organizational citizenship behaviour on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance</i> . International Journal of Law and Management, 60(4), 953–964. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026 Sampel: - Alat Analisis: AMOS Metode: Kuantitatif	Motivasi: Vroom (1964) in Luthans (2002) <i>Valency indicator, expectation indicator, unstrument indicator</i> . Kinerja: Mathis & Jackson (2002) <i>Ability of an individual to carry out the work, level of efforts, organizational support</i> .	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Anwar & Budi. (2018). <i>The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi</i> . IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 453(1). https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064 Sampel: 109 karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Motivasi: McClelland (1961) <i>Achievement motivation, power motivation, affiliation motivation</i> . Kinerja: Mathis and Jackson (2006) <i>Quantity, quality, attendance, cooperation</i> .	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3	<p>Febriansyah & Kasmir. (2022). <i>The Influence of Work Motivation, Cooperation, and Work Culture toward The Performance of PT PLN (Persero) UP3 Bekasi Employees</i>. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 3(3), 360-372. https://doi.org/10.31-933/dijemss.v3i3</p> <p>Sampel: 51 Karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: McClelland in Hasibuan (2015) <i>Need for achievement, need for power, need for affiliation.</i></p> <p>Kinerja: Gomes (2015) <i>Quality of work, quantity of work, creativity, innovation.</i></p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
4	<p>Sukmayuda <i>et al.</i> (2019). <i>International Review of Management and Marketing Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employee Performance in Packaging in Tangerang</i>. International Review of Management and Marketing, 9(1), 117-122. https://doi.org/10.32479/irmm-7461</p> <p>Sampel: 398 karyawan Alat analisis: SEM-LISREL Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Robbins & Mary (2011) <i>Environmental factor and Motivator factor.</i></p> <p>Kinerja: Bernardin & Joice (2006) <i>Quality, quantity, timeliness, the cost effectiveness, the need for supervision, interpersonal.</i></p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
5	<p>Anwar & Abrar. (2023). <i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline</i>. International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science. 01(02), 133-138. https://doi.org/10.59-653/ijmars.v1i02.66</p> <p>Sampel: 80 karyawan Alat analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivation: Mathis & Jackson dalam Murti (2020) <i>Physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self-actualization needs.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Sedarmanti (2001) <i>Punctuality, initiative, ability, communication, teamwork.</i></p>	<p>Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Hubungan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan telah tertera pada tabel 2.2. Peneliti mendapatkan 4 penelitian terdahulu yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut dilakukan oleh Rita *et al.* (2018), Anwar dan Budi (2018), Febriansyah dan Kasmir (2022), Sukmayuda *et al.* (2019), dan Anwar & Abrar (2023).

2.1.3. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

1. Saman (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pertambangan. Penelitian yang berjudul, “*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performances*” ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 51 orang. Penelitian ini dilakukan pada Mining Company, Indonesia dengan menggunakan alat analisis *software* PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tambang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang dianalisis yaitu kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya terdapat pada alat analisis PLS, jumlah sampel, dan lokasi penelitian yang akan digunakan.

2. Ramlah et al. (2021)

Penelitian ini berjudul, “*The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction*”.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis peran kompensasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 106 karyawan PT. Infomedia Nusantara Malang. Alat analisis yang digunakan peneliti yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square (WarpPLS)*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif yang digunakan, serta variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya pada alat analisis PLS, objek penelitian, dan jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Murtiningsih (2020)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Retention.*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan adalah SEM dengan program IBM SPSS AMOS 22. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 karyawan di beberapa perusahaan

swasta di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif, alat analisis SPSS, dan variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya pada objek dan jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Baqi & Indradewa (2021)

Penelitian dengan judul “*The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees*” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang yang terdiri dari 50 karyawan kontrak dan 50 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari lama kerja dan status kerja karyawan Alfamart.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel yang akan digunakan.

Tabel 2. 3 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
1	Saman. (2020) <i>Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance</i> . Business and	Kompensasi: Simamora (2004) <i>Salaries, incentives, allowance, facility</i> .	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal, 4. DOI: 10.29040/ijebar.v4i01.947 Sampel: 51 karyawan Alat Analisis: PLS Metode: Kuantitatif	Kepuasan Kerja: Wibowo (2014) <i>Job its own, Salary, Co-workers, Sale, Condition of employment.</i>	terhadap kepuasan kerja
2	Ramlah <i>et al.</i> (2021). <i>The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction.</i> International Journal of Research in Business and Social Science, 10(4), DOI: 10.20525/ijrbs.v10i4.1206 Sampel: 106 karyawan Alat Analisis: SEM-PLS Metode: Kuantitatif	Kompensasi: Bangun (2012) <i>Financial compensation and non-financial compensation.</i> Kepuasan Kerja: Trisnawati (2016) <i>Payment, work, promotion opportunity, supervisor, co-workers.</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Murtiningsih, R. S. (2020). <i>The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Retention.</i> Indonesian Management and Accounting Research, 19(1), 33-50. https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969 Sampel: 150 karyawan Alat Analisis: SPSS AMOS 22 Metode: Kuantitatif	Kompensasi: Murtiningsih (2020) <i>Compatibility of compensation with work results, assessment criteria for compensation, giving bonuses for more work.</i> Kepuasan Kerja: George (2012) <i>Work entrusted, salary received, supervisors / supervision of superiors.</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Baqi & Indradewa. (2021). <i>The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees.</i> In American International Journal of Business Management (AIJBM), 4. Sampel: 100 karyawan Alat Analisis: - Metode: Eksplanatori	Kompensasi: Mathis (2010) <i>Direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation.</i> Kepuasan Kerja: Wibowo (2014) <i>Work itself, salary, promotion, supervision, co-worker.</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Untuk menyusun pemahaman tentang korelasi antara variabel kompensasi dan tingkat kepuasan kerja yang tercantum di Tabel 2.3. Peneliti merujuk pada hasil

4 penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Saman (2020), Ramlah *et al.* (2021), Murtiningsih (2020), dan Baqi & Indradewa (2021).

2.1.4. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

1. Pancasila et al. (2020)

Penelitian ini berjudul, “*Effect of Work Motivation and Leadership towards Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 355 karyawan Bukit Asam Coal Mining Company Ltd. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan AMOS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif serta variabel yang akan diteliti yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada alat analisis SEM-AMOS 22, objek penelitian, dan jumlah sampel yang akan digunakan.

2. Rosalia et al. (2020)

Penelitian dengan judul “*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*” ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel

kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan di SMK Medika Samarinda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan partisipasi dari 52 karyawan sebagai sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif, serta variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya pada alat analisis, objek penelitian, dan jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Basalamah & As'ad, (2021)

Penelitian ini berjudul "*The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction.*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan dosen manajemen dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang

akan diteliti yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan jumlah sampel yang akan digunakan.

4. Sumantri et al. (2022)

Sumantri *et al.* (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method*) dengan jumlah responden sebanyak 148 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner survei dan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modelling – Analysis of Moment Structure* (SEM-AMOS). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya penggunaan variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagai fokus utama dalam penelitian. Sedangkan perbedaannya pada metode campuran, alat analisis, objek penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Tabel 2. 4 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Pancasila <i>et al.</i> (2020) <i>Effect of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.</i> Journal of Asian	Motivasi: Maslow (1943) <i>Basic, safety, social, esteem, self actualization.</i> Kepuasan Kerja:	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

	<p>Finance, Economics and Business, 7(6), 387-397. https://doi.org/10.13106/ja-feb.2020.vol7.no6.387</p> <p>Sampel: 355 karyawan Alat Analisis: SEM-AMOS 22 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Colquit <i>et al.</i> (2011) <i>Service rewards, security, interpersonal influence, work environment conditions, opportunities for self-development and improvement.</i></p>	
2	<p>Rosalia <i>et al.</i> (2020). <i>The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda.</i> Saudi Journal of Business and Management Studies, 5(7), 448-454. https://doi.org/10.36348/-sjbms.2020.v05i07.009</p> <p>Sampel: 52 karyawan Alat Analisis: SEM-PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Maslow (1943) <i>Physiological needs, security needs, award need, self actualization need.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Rivai (2009) <i>Rewards, Work itself, Promotion opportunities, Supervision, Co-workers, Condition of work, Job Security.</i></p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
3	<p>Basalamah & As'ad. (2021). <i>The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction.</i> Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54</p> <p>Sampel: 105 pengajar Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Sutrisno (2016) <i>Internal motivation and external motivation.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Rivai (2011) <i>Work itself, supervisor, co-Workers, promotion, payment.</i></p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
4	<p>Sumantri <i>et al.</i> (2022). <i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic.</i> International Journal of Finance, Economics, and Business, 1(3), 237-249. https://doi.org/10.562-25/ijfeb.v1i3.63</p> <p>Sampel: 148 karyawan Alat Analisis: SEM-AMOS</p>	<p>Motivasi: Mitchell <i>et al.</i> (2020) dan Van den Berghe <i>et al.</i> (2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Intrinsic motivation (achievement, recognition, acceleration, the work itself, responsibility and personal growth).</i> • <i>Extrinsic motivation (security, Working conditions, Company policies, Status, compensation, and</i> 	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	Metode: Mixed Metode	<i>Interpersonal relationships).</i> Kepuasan Kerja Rustiarini <i>et al.</i> (2019) <i>Supervisors, current wages, promotion opportunities, relationship with colleagues.</i>	
--	-----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Peneliti menemukan 4 penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dari 4 penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Pancasila *et al.* (2020), Rosalia *et al.* (2020), Basalamah dan As'ad (2021), dan Sumantri *et al.* (2022).

2.1.5. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Yuen et al. (2018)

Penelitian ini berjudul “*Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis determinan inti dari kepuasan kerja dan kinerja pelaut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 116 perwira. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terletak pada metode kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara perbedaannya pada alat analisis yang digunakan berupa SEM dengan LISREL jumlah sampel, dan objek penelitian.

2. Janti et al. (2023)

Janti *et al.* (2023) melakukan penelitian terhadap 35 karyawan PT Adira Multifinance Tbk cabang Yogyakarta. Penelitian dengan judul “*The Influence of Transformational Leadership and Job Training on Employee Performance at PT Adira Finance Yogyakarta, with Job Satisfaction as an Intervening*” ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 35 karyawan tetap PT Adira Finance Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel dan objek yang akan diteliti.

3. Rinny *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan Rinny *et al.* (2020) bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Mercu Buana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 77 pegawai. Pengolahan data dari responden diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini terletak pada metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Prissilia et al. (2023)

Penelitian dengan judul “*The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang*” ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Peninsula Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan. Teknik analisis statistik yang digunakan yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel dan objek penelitian.

5. Pramudena et al., (2021)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi dan menyelidiki dampak motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bekasi, dengan

kepuasan kerja sebagai variabel penengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dan partisipan penelitian melibatkan 103 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya terletak pada penggunaan alat analisis SPSS, metode kuantitatif, serta variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada objek dan jumlah sampel yang akan diteliti.

Tabel 2. 5 Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Yuen <i>et al.</i> (2018). <i>Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers</i>. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 110, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006</p> <p>Sampel: 116 perwira Alat Analisis: SEM-LISREL 8.8 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Adams and Freedman (1976) <i>Time, effort, ability, loyalty.</i></p> <p>Kinerja: Sánchez-Beaskoetxea and Coca García (2015) <i>Absenteeism, quality, productive.</i></p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>Janti <i>et al.</i> (2019). <i>The Influence of Transformational Leadership and Job Training on Employee Performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with Job Satisfaction as an Intervening</i>. Jurnal Mantik, 6(4). https://doi.org/10.35335/mantik.v6i4.3501</p> <p>Sampel: 35 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Robbins (2002) <i>Challenging jobs, fair rewards, good working conditions, good coworkers.</i></p> <p>Kinerja: Mathis <i>et al.</i> (2015) <i>Quantity, quality, work efficiency, social impact, punctuality, result.</i></p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

3	<p>Rinny <i>et al.</i> (2020). <i>The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University</i>. In International Journal of Business Marketing and Management (Vol. 5). https://www.researchgate.net/publication/362488344</p> <p>Sampel: 77 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Lijan Poltak Sinambella (2016) <i>Satisfers dissatisfier (hygiene factors)</i>.</p> <p>Kinerja: Wirawan (2015) <i>Job skills, job quality, initiative</i>.</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
4	<p>Prissillia <i>et al.</i> (2023). <i>The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang</i>. International Journal of Marketing & Human Resource Research, 4(2), 74-79. https://doi.org/10.47-747/ijmhrr.v4i2.1147</p> <p>Sampel: 55 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Mangkunegara (2007) <i>Work in the right place, opportunity to advance, leadership, management, working condition</i>.</p> <p>Kinerja: Robbins (2006) <i>Quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence</i>.</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
5	<p>Pramudena <i>et al.</i> (2021). <i>The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi</i>. Economics and Business Quarterly Reviews, Vol.4, No.2, 253-264. https://doi.org/10.310-14/aior.1992.04.02.361</p> <p>Sampel: 103 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja: Pramudena (2019) <i>Workplace, honor, co-workers, holiday allowance</i>.</p> <p>Kinerja: Pramudena (2021) <i>Compensation, satisfaction, motivation, work discipline, workload, workplace environment</i>.</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Peneliti menemukan 5 penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Tabel 2.5 menunjukkan bahwa 5 penelitian menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018), Rinny *et al.* (2020), Prissillia *et al.* (2020), Pramudena *et al.* (2021), dan Janti *et al.* (2023).

2.1.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1. Komang *et al.* (2018)

Komang *et al.* (2018) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 82 responden sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan bagaimana kompensasi dan kondisi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penggunaan alat analisis PLS, objek penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

2. Juliarti et al. (2018)

Juliarti *et al.* (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable.*” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang akan dianalisis yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara perbedaannya pada penggunaan alat analisis PLS, objek penelitian, dan jumlah sampel yang akan digunakan.

3. Hartono et al. (2021)

Penelitian dengan judul. “*The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as*

Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta” ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Hotel XYZ Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 120 orang. Pengumpulan data menggunakan metode angket kemudian dianalisis menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Persamaan pada penelitian ini adalah penggunaan metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Norawati et al. (2020)

Penelitian ini berjudul, “*The Impact of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction.*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta kepuasan mereka secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 karyawan yang kemudian dianalisis menggunakan software Smart PLS 3.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang dianalisis yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan alat analisis PLS, jumlah sampel, dan objek penelitian.

Tabel 2. 6 Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Komang <i>et al.</i> (2018). <i>The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performance</i>. In International Journal of Management and Commerce Innovations (Vol. 6). www.researchpublish.com</p> <p>Sampel: 82 karyawan Alat Analisis: SEM-PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Sedarmayanti (2014) <i>Salary, bonus, incentive, insurance, security, working holidays</i>.</p> <p>Kepuasan Kerja: Rivai (2011) <i>Job itself, payment, promotion, supervision, co-workers</i>.</p> <p>Kinerja: Robbins (2006) <i>Work quality, quantity, punctuality, effectiveness, independency, desire to develop</i>.</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</p>
2	<p>Juliarti <i>et al.</i> (2018). <i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>. International Journal of Contemporary Research and Review, 9(03), 20553–20562. https://doi.org/10.155-20/ijcrr/2018/9/03/460</p> <p>Sampel: 65 karyawan Alat Analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Michael and Harold in Ninuk (2002) <i>Material compensation, social compensation, activity compensation</i>.</p> <p>Kepuasan Kerja: Luthans (2006) <i>Salary, Promotion opportunities, Supervision, Co-workers, Job itself</i>.</p> <p>Kinerja: McNeese-Smith (1996) <i>Quality of work, tenacity and durability, discipline and attendance, cooperation, safety work concern</i>,</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</p>

		<i>responsibility of work, initiative creativity.</i>	
3	<p>Hartono & Nurwati. (2021). <i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta</i>. In <i>Majalah Ilmiah Bijak</i> (Vol. 18, Issue 1). http://ojs.stiami.ac.id</p> <p>Sampel: 120 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Dessler (2013) <i>Direct financial payment and Indirect financial payment.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Davis Keith (1996) <i>Turnover, absentee, age, job level, the size of company organization.</i></p> <p>Kinerja: Bangun (2012) <i>Number of jobs, quality of work, punctuality, attendance, workability.</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja</p>
4	<p>Norawati <i>et al.</i> (2020). <i>The Impact of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction</i>. <i>ECo-Buss</i>, 5(2), 722–731. https://doi.org/10.3-2877/eb.v5i2.613</p> <p>Sampel: 81 karyawan Alat Analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi: Simamora (2014) <i>Salary, wages, incentives, allowance, facilities.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Abdurrahmat (2016) <i>Supervision, awards, work procedures, colleagues, work itself, communication.</i></p> <p>Kinerja: Norawati <i>et al.</i> (2022) <i>Quality of work, working quantity, target achievement, goals, understanding of work.</i></p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Studi yang menganalisis hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditemukan sebanyak 4 studi terdahulu. Empat penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Komang *et al.* (2018), Juliarti *et al.* (2018), Hartono dan Nurwati (2021), dan Norawati *et al.* (2020).

2.1.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1. Raka et al. (2018)

Penelitian dengan judul, “*Effect of Motivation to Employee Performance which was Mediated by Work Satisfaction in PT Smailing Tour Denpasar*” ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 90 orang yang kemudian dianalisis menggunakan model *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Smailing Tour Denpasar. Temuan ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif, serta variabel yang dianalisis yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada alat analisis PLS, objek penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan

2. Dewi et al. (2019)

Penelitian ini berjudul “*The Effect of Work Motivation on Employees’ Performance Mediated by Job Satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office.*” Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 65 orang. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis SEM melalui aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Persamaan penelitian ini adalah penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang dianalisis yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan alat analisis PLS, objek penelitian, dan jumlah sampel

3. Iqbal et al. (2021)

Iqbal *et al.* (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT ICI Paints Indonesia.*” Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 105 karyawan. Data yang diperoleh diolah menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Persamaannya dengan penelitian ini pada penggunaan metode kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang diteliti yaitu motivasi,

kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara perbedaannya pada objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

4. Hartono & Nurwati (2021)

Penelitian ini berjudul “*The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Hotel XYZ Jakarta. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif, alat analisis SPSS, serta variabel yang menjadi fokus analisis, yaitu kompensasi, motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Sementara perbedaannya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian yang akan digunakan.

Tabel 2. 7 Jurnal Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Raka et al. (2018). <i>Effect of Motivation to Employee Performance which was Mediated by Work Satisfaction in PT Smailing Tour Denpasar</i> . International Journal of Contemporary Research and Review, 9(08), 20959–20973.	Motivasi: Reksohadiprodjo & Handoko (1996) <i>Salary, incentives, maintain self-esteem, spiritual need, participation need, placement of employees, sense of security in the future, work environment, career</i>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

	<p>https://doi.org/10.155-20/ijcrr/2018/9/08/569</p> <p>Sampel: 90 karyawan Alat Analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>opportunity, health competition.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Robbins (2011) <i>Promotion opportunity, controlling, co-workers, work itself.</i></p> <p>Kinerja: Mathis & Jackson (2002) <i>Work quality, work quantity, on time, work effectivity, independence, work commitment.</i></p>	
2	<p>Dewi <i>et al.</i> (2019). <i>The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office.</i> International Journal of Scientific Research and Management, 7(09). https://doi.org/10.18-535/ijcrr/v7i9.em04</p> <p>Sampel: 65 karyawan Alat Analisis: SEM-PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Newsroom (Wibowo, 2017) <i>Engagement, commitment, satisfaction, turnover</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Robbins & Judge (2015) <i>Work, salary, promotion, supervision, work colleagues, overall.</i></p> <p>Kinerja: Bangun (2012) <i>Number of jobs, work quality, punctuality, presence, ability to cooperate.</i></p>	<p>Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.</p>
3	<p>Iqbal <i>et al.</i> (2021). <i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT ICI Paints Indonesia.</i> Dinasti International Journal of Education Management and Social Science 2(5):842-871. https://doi.org/10.319-33/dijemss.v2i5</p> <p>Sampel: 105 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Maslow in Siagian Sondang (2002) <i>Physiological needs, need for security, social needs, self-esteem needs, need for self-actualization.</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Robbins (2015) <i>Payment, work itself, work colleague, job promotion, supervision</i></p> <p>Kinerja: Bangun (2012) <i>Number of jobs, quality of work, punctuality, presence, cooperation ability.</i></p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>

4	<p>Hartono <i>et al.</i> (2021). <i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta</i>. In <i>Majalah Ilmiah Bijak</i>, 18(1), 153-166.</p> <p>Sampel: 120 karyawan Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Motivasi: Sutrisno (2016) <i>Internal factors and external factors</i>.</p> <p>Kepuasan Kerja: Davis Keith (1996) <i>Turnover, absence, age, occupation, size of organization</i>.</p> <p>Kinerja: Bangun (2012) <i>Number of jobs, quality of work, punctuality, attendance, workability</i>.</p>	<p>Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan. (positif)</p>
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data Sekunder Diolah, tahun 2023

Sebanyak 4 jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Empat penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut dilakukan oleh Raka *et al.* (2018), Dewi *et al.* (2019), Iqbal *et al.* (2021), dan Hartono *et al.* (2021).

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang memegang peranan penting pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Disisi lain, Bratton & Gold (2017) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis untuk memperoleh, mengembangkan, mengelola, memotivasi, dan mendapatkan komitmen dari sumber daya utama organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah instrumen yang digunakan untuk mengelola dan memperdaya kompetensi, *skill*, pengetahuan, dan aspek manusia lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Manajemen SDM memiliki fungsi yang juga dikenal sebagai praktik SDM dalam perusahaan. Manajemen SDM memiliki beberapa fungsi termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan perencanaan suksesi karyawan, memiliki peranan krusial dalam menggabungkan metode untuk manajemen talenta (Nangia & Mohsin, 2020).

Dalam teorinya, Mahapatro (2010) menyebutkan fungsi manajemen SDM sebagai berikut:

- 1) *Human resource planning*, mencakup pembentukan kelompok kerja yang memiliki keahlian yang seimbang, perekrutan individu yang

sesuai, serta penugasan anggota tim secara sukarela untuk menghasilkan tim inovatif yang efektif.

- 2) *Performance appraisal*, yaitu menilai kinerja baik individu maupun tim, dengan harapan terjalin keterkaitan antara inovasi individu dan profitabilitas perusahaan.
- 3) *Reward system*, yaitu memanfaatkan insentif sebagai cara untuk mendorong anggota tim agar mencapai sasaran organisasi, khususnya dalam hal produktivitas, inovasi, dan profitabilitas.
- 4) *Career management*, yaitu menyesuaikan aspirasi karir jangka panjang karyawan dengan misi organisasi melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.
- 5) *Training and development*, memperkaya dan menambah pengalaman para personil manajerial untuk mendapatkan produktivitas yang maksimal dalam suatu organisasi.

Dessler (2019) menyebutkan bahwa fungsi utama manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan;
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen;
- 3) Seleksi kandidat pekerjaan;
- 4) Orientasi dan pelatihan karyawan baru;
- 5) Melatih karyawan dan mengembangkan manajer;
- 6) Melakukan penilaian kinerja;
- 7) Perencanaan dan pengembangan karir;

- 8) Mengelola sistem kompensasi karyawan (upah dan gaji);
- 9) Memberikan insentif dan tunjangan;
- 10) Berkomunikasi.

Dari beberapa fungsi manajemen SDM tersebut, bisa disimpulkan bahwa manajemen SDM secara garis besar mempunyai fungsi untuk mengelola, memberdayakan, dan mengembangkan karyawannya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat kompleks. Manajemen SDM memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan, aspirasi, nilai dan martabat individu karyawan dan memiliki kepedulian terhadap masalah-masalah ekonomi masyarakat dan negara (Mahapatro, 2010). Sedangkan Sinambela (2018) menyatakan bahwa, tujuan MSDM adalah meningkatkan produktivitas individu yang terdapat dalam organisasi dengan menggunakan berbagai metode yang bersifat strategis, etis, dan sosial secara bertanggung jawab.

Menurut Armstrong (2020), Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup beberapa tujuan berikut:

- 1) Mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya;
- 2) Berkontribusi pada pengembangan budaya berkinerja tinggi;

- 3) Memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berbakat, terampil, dan terlibat yang dibutuhkan;
- 4) Menjaga hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan;
- 5) Memberikan pengalaman kerja yang memuaskan bagi karyawan;
- 6) Memajukan kesejahteraan karyawan;
- 7) Mencapai legitimasi sosial.

Dari beberapa pendapat terkait peran manajemen SDM yang telah dikemukakan di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki tujuan untuk merencanakan, mengontrol, dan mengevaluasi performa tenaga kerja secara efektif dan efisien.

2.2.2. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Salah satu tujuan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Ketika karyawan mencapai prestasi kerja dan tujuan perusahaan sudah sepatutnya perusahaan memberikan imbalan, salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian imbalan moneter baik secara langsung maupun tidak langsung melalui berbagai bentuk pengakuan dan insentif (Norawati et al., 2020). Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan (Hasibuan, 2016). Sementara, Elmi (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai

imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas layanan atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa, kompensasi adalah segala bentuk imbalan kepada karyawan atas pengorbanan dan pencapaian yang telah mereka berikan pada perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan baik berupa materi maupun non materi yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian yang telah diraih. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas Kinerja Karyawan
- 5) Pemerintahan dengan Undang-Undang dan Kepres
- 6) Biaya Hidup
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat.

Disisi lain, Sutrisno dalam Hamali (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup

- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 4) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5) Peranan serikat buruh.

Sedangkan menurut Siagian (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi adalah: 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku; 2) Tuntutan serikat pekerja; 3) Produktivitas; 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji; 5) Peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan atas kebutuhan hidup yang mereka tanggung.

3. Indikator Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Undang-undang dan aturan pemerintah
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan

Sedangkan, indikator kompensasi menurut Simamora (2015) adalah:

- 1) Upah dan gaji, upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi diluar gaji.
- 3) Tunjangan, yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan fasilitas kerja seperti mobil perusahaan atau akomodasi lainnya.

Sedangkan menurut Sabuhari dalam Bimantoro & Swasti (2023) menyebutkan bahwa indikator kompensasi yaitu, 1) *quantity*, 2) *quality*, 3) *timeliness*, 4) *effectiveness*, dan 5) *independence*.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan harus mengkomunikasikan dengan baik bagaimana prosedur serta ketentuan kompensasi yang mereka terapkan pada karyawan sehingga bermanfaat bagi semua pihak.

2.2.3. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat membangkitkan semangat dan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan faktor pendorong perilaku atau pemicu seseorang untuk melakukan suatu aktivitas (Sutrisno, 2017).

Sementara Hardiyansyah *et al.* (2023) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong yang muncul baik dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) dengan tujuan memenuhi segala kebutuhan dan keinginan. Motivasi adalah suatu daya penggerak yang membuat seseorang bergairah untuk bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi sehingga mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016).

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku manusia untuk mendorong dan meningkatkan gairah mereka dalam mencapai tujuan.

2. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan utama agar karyawan dapat bersemangat dan konsisten dalam pekerjaannya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong orang untuk memberikan eksekusi terbaik dan membantu mencapai tujuan bisnis yang besar (Jain *et al.*, 2019)

Menurut (Sofyandi, 2018) tujuan dari motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

- 5) Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah menciptakan gairah kerja dan mendorong untuk memberikan kinerja optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis yang signifikan. Dengan motivasi, karyawan akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan (efektif dan efisien).

3. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi yang bermaksud untuk memberi pengaruh orang lain agar mereka mau bekerja secara maksimal. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor ini dapat timbul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Indikator motivasi menurut Maslow dalam Sutrisno (2017) yaitu:

- 1) *Physiological-need* (kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan pokok mencakup sandang, pangan, dan papan yang menunjang kesejahteraan hidup.
- 2) *Need for security* (kebutuhan rasa aman), yaitu keamanan fisik dan keamanan psikologi seperti keadilan dalam pekerjaan.
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebebasan berinteraksi dengan orang lain.
- 4) *Self-esteem needs* (kebutuhan penghargaan), yaitu adanya pengakuan, penghormatan, timbal balik atas kemampuan dan pencapaian kerja.
- 5) *Self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri.

Sedangkan Robins (2017) menyatakan bahwa ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas, yaitu jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu hingga akhir menjadi output.

Asmawati *et al.* (2023) menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari: 1) *responsibility*, 2) *recognition or appreciation*, dan 3) *opportunities for advancement*.

2.2.4. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mengukur prestasi karyawan. Semakin baik prestasi yang diraih, maka hal tersebut akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian suatu program aktivitas atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis organisasi (Oktari *et al.*, 2023). Di sisi lain, Suharto & Suprpto (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan tindakan kerja yang memiliki

dampak pada pencapaian hasil tersebut dimana kriteria kinerja sebaiknya disepakati bersama antara individu dan organisasi mereka sebagai dasar evaluasi hasil kerja.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya usai melakukan tanggung jawab atau deskripsi pekerjaan yang berlaku.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kondisi internal dan eksternal perusahaan. Armstrong (2020) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Individual factor*, meliputi kemampuan, motivasi, dan peluang.
- 2) *System factors*, meliputi sistem manajemen yang memfasilitasi dan memberdayakan karyawan untuk pencapaian tujuan.
- 3) *Contextual factor*, mencakup budaya organisasi, hubungan karyawan, dan teknologi.

Di sisi lain, Siagian dalam Sutaguna *et al.* (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, kondisi kerja, nilai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, keterampilan, kepuasan kerja, komunikasi, kompetensi, dan faktor lainnya. Sedangkan Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu kecocokan antara pekerjaan yang diberikan dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki pegawai.

- 2) Motivasi, yaitu dorongan dari diri sendiri atau perusahaan.
- 3) Dukungan yang diterima, yaitu penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang telah meraih tujuan.
- 4) Hubungan dengan organisasi, yaitu suasana kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan dapat terarah sejalan dengan tujuan perusahaan.

3. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan *key performance indicators* (KPI) sebagai tolak ukur pencapaian yang telah mereka raih dengan tujuan perusahaan. Sinambela (2018) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality of work*
2. *Working quantity*
3. *Responsibility*
4. *Cooperation.*

Sedangkan, Robbins (2017) menyebutkan terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; 5) kemandirian; dan 6) komitmen kerja. Di sisi lain, Sabuhari et al., (2020) menyatakan bahwa ada lima indikator untuk mengukur

kinerja yaitu: 1) *quantity*, 2) *quality*, 3) *work efficiency*, 4) *interpersonal impact*, dan 5) *timeliness and output*.

Dari beberapa indikator yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja berperan penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan.

2.2.5. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon karyawan terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan *feedback* yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya dimana pekerjaan tersebut mengharuskan adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, standar kerja, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan organisasi, dan lainnya (Robbins, 2017).

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi individu baik bersifat finansial maupun non finansial (Rojikinnor et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup respons positif maupun negatif, yang timbul dari keterlibatan karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya, termasuk pemahaman mengenai aspek-aspek perilaku psikologis atau kualitas peran pekerjaan yang diemban oleh karyawan (Iqbal et al., 2021).

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat dan perasaan emosional karyawan baik

senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rojikinnor *et al.* (2022) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1) *salary*; 2) *employment*; 3) *opportunities for promotion*; 4) *supervision*; 5) *working groups*, dan 6) *working conditions*. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017), yaitu:

- 1) Faktor psikologis, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, meliputi interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan, dan umur.
- 4) Faktor finansial, meliputi sistem upah, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya yang menjamin kesejahteraan karyawan.

Sedangkan Akhyadi (2015), terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, mencakup usia, jenis kelamin, loyalitas, kepribadian, tingkat ambisius, kemampuan mental, dan tanggung jawab mereka.

- 2) Faktor pemberi kerja, faktor ini mencakup gaji, kesempatan promosi, rasa aman, dan pengawas yang suportif.
- 3) Faktor pekerjaan, mencakup kondisi kerja, keterampilan, lokasi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kepuasan karyawan terhadap apa yang telah diberikan perusahaan. Robbins (2017) di dalam teorinya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yaitu, *the work itself, payment, promotion, opportunities, supervision, coworkers*, dan *work condition*. Sedangkan, Nurhattati et al. (2022) menyebutkan lima indikator yang dapat mendukung kepuasan kerja, yaitu 1) *supervision*, 2) *co-workers*, 3) *salary*, 4) *working conditions*, dan 5) *personality*.

Di sisi lain, Afandi, (2018) mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, yaitu kepuasan akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
- 2) Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan dirasa adil.

- 3) Promosi, yaitu ada peluang untuk perkembangan karir.
- 4) Pengawas, yaitu ada seseorang yang menjadi petunjuk atau pengontrol dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja, yaitu adanya interaksi dengan karyawan lain.

2.3. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang layak dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mensejahterakan karyawan.

Dalam menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya, antara lain, Hardiyansyah *et al.* (2023), Oktari *et al.* (2023), Bimantoro & Swasti (2023), Aji & Reyzak (2021), dan Katidjan *et al.* (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori kompensasi yang digunakan yaitu, Simamora (2015), Dewi (2019), Handoko (2015), Luthan (2012), dan Dessler in Gaol (2014). Sementara untuk variabel kinerja karyawan merujuk pada teori, Mathis (2002), Sabuhari (2020), Bernardin and Russell (2015), Robbins (2015), dan Moehariono (2012). Perbedaannya terletak pada sektor industri yang menjadi fokus penelitian, serta adanya tambahan variabel motivasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa diduga variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: *Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan*

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan aspek psikologi yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendukung dan mendorong tekad karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu dijadikan referensi diantaranya Rita *et al.* (2018), Anwar dan Budi (2018), Febriansyah dan Kasmir (2022), Sukmayuda *et al.* (2019), dan Anwar & Abrar (2023) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori motivasi yang digunakan yaitu, Vroom (1964) in Luthans (2002), McClelland (1961), McClelland in Hasibuan (2015), Robbins & Mary (2011), dan Mathis & Jackson dalam Murti (2020). Sedangkan pada variabel kinerja menggunakan teori dari Mathis & Jackson (2002), Mathis and Jackson (2006), Gomes (2015), Sedarmayanti (2001), dan Bernardin & Joice (2006). Perbedaannya terletak pada pemilihan industri yang akan menjadi subjek penelitian, dan juga adanya penambahan variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini. Berdasarkan tinjauan

beberapa penelitian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan uang sebagai dana memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal itulah yang membuat karyawan bekerja keras dan loyal terhadap perusahaan. Maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kompensasi.

Pada hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Baqi et al., 2021; Murtiningsih, 2020; Rosalia et al., 2020; Saman, 2020).

Pada variabel kompensasi, teori yang digunakannya adalah Simamora (2004), Bangun (2012), Murtiningsih (2020), dan Mathis & Jackson (2010). Sedangkan teori pada variabel kepuasan kerja yaitu, Wibowo (2014), Trisnawati (2016), George (2012), dan Wibowo (2014). Perbedaannya terletak pada industri yang akan diteliti serta akan ada penambahan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis

ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H3: *Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.*

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan yang dikehendaki. Motivasi merupakan mekanisme kebutuhan seseorang untuk mencapai kepuasan kerja.

Hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja sudah dibuktikan oleh banyak penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Basalamah & As'ad, 2021; Pancasila et al., 2020; Rosalia et al., 2020; Sumantri et al., 2022). Pada variabel motivasi, teori yang digunakan adalah Maslow (1943), Sutrisno (2016), Mitchell *et al.* (2020), dan Van den Berghe *et al.* (2014). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori Colquit *et al.* (2011), Rivai (2009), Rivai (2011), dan Rustiarini *et al.* (2019).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.

H4: *Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.*

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif seseorang yang timbul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya atau pengalamannya. Kepuasan kerja menentukan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan mereka.

Dalam hipotesis tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018), Rinny *et al.* (2020), Prissillia *et al.* (2020), dan Janti *et al.* (2023) telah mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

H5: Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu baik materi maupun non materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya serta kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja juga berdampak pada tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sudah dibuktikan oleh beberapa riset terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui

kepuasan kerja (Hartono & Nurwati, 2021; Juliarti et al., 2018; Komang et al., 2018; Norawati et al., 2020). Dari hasil paparan tersebut, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Motivasi adalah energi yang dapat memberikan daya bagi individu untuk berinovasi dan mencapai tujuan bersama. Motivasi yang tepat memiliki potensi untuk mendorong karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Hubungan antara variabel motivasi dan kinerja melalui kepuasan kerja telah terkonfirmasi dalam beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raka *et al.* (2018), Dewi *et al.* (2019), Iqbal *et al.* (2021), dan Hartono *et al.* (2021). Keempat penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari hasil pemaparan tersebut, maka penulis dapat merumuskan hipotesis ketujuh sebagai berikut:

H7: *Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

2.4. Kerangka Pemikiran

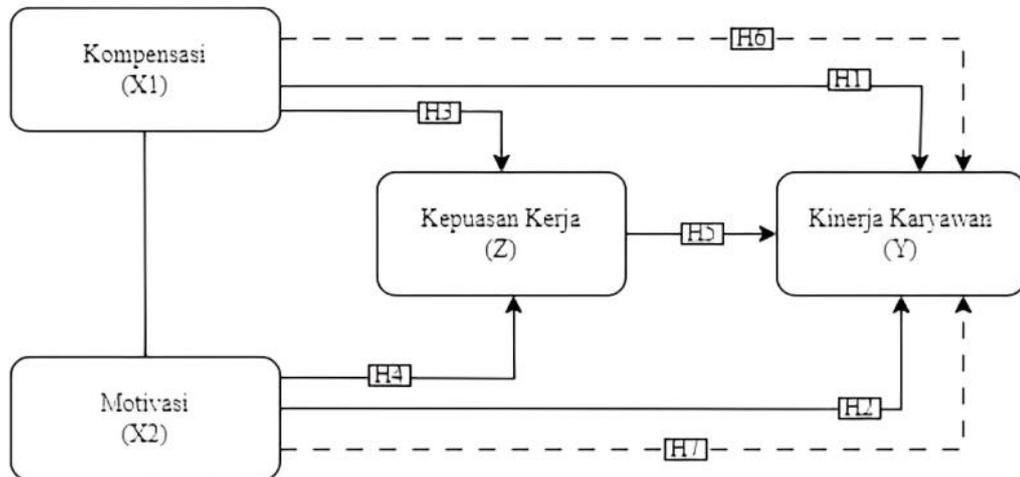
Kerangka pikir adalah sebuah model atau gambaran berupa konsep yang di dalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kerangka pikir adalah model konseptual

mengenai bagaimana teori berhubungan itu dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017).

Kerangka pikir dalam penelitian ini akan menggambarkan tentang pengaruh variabel kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta indikator-indikator yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli dalam penelitian sebelumnya. Sumber penelitian terdahulu:

- 1) $X_1 - Y =$ Katidjan *et al.* (2018); Aji & Reyzak (2021); Hardiyansyah *et al.* (2023); Oktari *et al.* (2023); Bimantoro & Swasti (2023);
- 2) $X_2 - Y =$ Rita *et al.* (2019); Anwar dan Budi (2018); Sukmayuda *et al.* (2019), Febriansyah dan Kasmir (2022); Anwar & Abrar (2023).
- 3) $X_1 - Z =$ Saman (2020); Murtiningsih (2020); Ramlah *et al.* (2021); Baqi & Indradewa (2021).
- 4) $X_2 - Z =$ Pancasila *et al.* (2020); Rosalia *et al.* (2020); Basalamah & As'ad (2021); Sumantri *et al.* (2022)
- 5) $Z - Y =$ Yuen *et al.* (2018); Rinny *et al.* (2020); Prissillia *et al.* (2020); Pramudena *et al.* (2021); Janti *et al.* (2023).
- 6) $X_1 - Z - Y =$ Komang *et al.* (2018); Juliarti *et al.* (2018); Norawati *et al.* (2020); Hartono & Nurwati (2021).
- 7) $X_2 - Z - Y =$ Raka *et al.* (2018); Dewi *et al.* (2019); Iqbal *et al.* (2021); Hartono & Nurwati (2021).

Berdasarkan hasil riset penelitian terdahulu serta teori yang digunakan, maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Sumber: Data primer diolah, 2023

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang tingkat kebenarannya masih lemah dan harus diuji dengan teknik tertentu. Dengan menguji hipotesis maka akan terkonfirmasi apakah dugaan pada hubungan variabel terbukti benar atau salah.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H6: Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H8: Kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H9: Kepuasan kerja dapat memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didefinisikan sebagai suatu pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Selain itu, menurut Sugiyono, (2018), penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme yang menggunakan populasi dan sampel tertentu yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat penulis. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Creswell (2014) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana pertanyaan dan pernyataan didistribusikan kepada responden, yang kemudian melengkapi jawaban mereka sebelum mengembalikannya kepada peneliti. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan suatu teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis, dan kemudian meminta responden untuk menjawabnya.

3.2. Lokasi Penelitian

3.2.1. Profil perusahaan

Rumah Sakit Pertamina Cirebon merupakan rumah sakit umum (RSU) tipe C yang berlokasi di Jalan Patra Raya Klayan Cirebon No. 1. Rumah sakit ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikelola oleh PT Pertamina Bina Medika (Pertamedika). Rumah sakit ini

didirikan pada tahun 1973 Rumah Sakit Pertamina Klayan Cirebon awalnya merupakan institusi bagian dari Pertamina Health Unit EP III Cirebon yang utamanya mengelola sarana kesehatan bagi karyawan Pertamina Unit EP III dan keluarganya. Selain itu juga memberikan pelayanan kepada pekerja/keluarga Pertamina lainnya di wilayah Cirebon seperti UPPDN III, LPG dan UP VI Balongan, PT Exxor dan Pensiunan Pertamina beserta keluarganya.

Rumah Sakit Pertamina Cirebon telah menjadi pilihan warga Cirebon dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang optimal dan terjangkau. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang berkualitas. Rumah sakit ini menawarkan beragam layanan kesehatan seperti klinik bedah, orthopedi, poli gizi, poli jantung, poli urologi, poli kandungan, poli bedah mulut, poli orthodonti, poli bedah saraf, poli rehabilitasi medik, poli psikiater, poli mata, poli paru, klinik kulit dan kelamit, dan sebagainya. RS Pertamina Cirebon terus mengembangkan kualitas pelayanan mereka sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi dan sadar akan pentingnya hidup sehat.

3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan

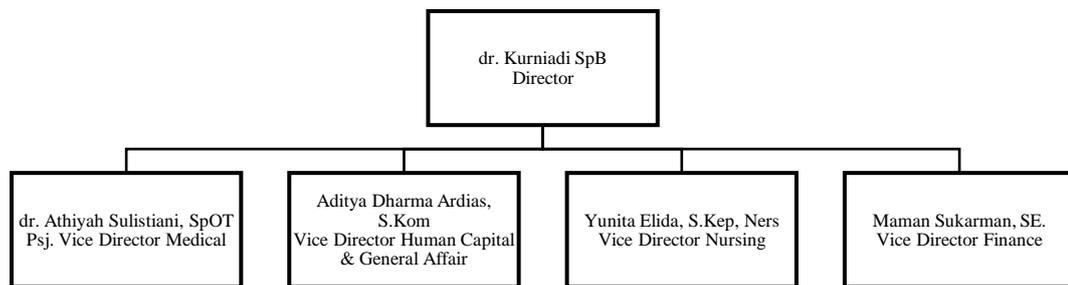
Rumah Sakit Pertamina Cirebon memiliki visi, sebagai berikut:

“Menjadi Rumah Sakit yang Berkualitas, Terkemuka, dan Terpercaya”.

Dalam mewujudkan visinya, Rumah Sakit Pertamina Cirebon memiliki misi sebagai berikut:

1. Mengelola rumah sakit, poliklinik, dan fasilitas lainnya secara mandiri, efektif, dan efisien.
2. Memberikan pelayanan kesehatan bagi pekerja Pertamina dan keluarganya serta masyarakat yang berorientasi pada kepuasan *stakeholders*.
3. Aktif meningkatkan kesehatan masyarakat

3.2.3. Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi RS Pertamina Cirebon

Sumber: <https://rspc.ihc.id/manajemen.html>

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut yang berasal dari individu untuk diukur, diamati, dan dianalisis oleh peneliti (Creswell, 2014). Sugiyono (2018) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu dengan bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel adalah atribut yang digunakan untuk mempelajari orang, objek, atau kegiatan sehingga dapat diambil kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berupa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi

(X_2) yang menjadi variabel independen, kemudian variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi atau berdampak pada *outcome* dan menjadi penyebab adanya perubahan atau munculnya variabel dependen (Creswell, 2014). (Sekaran & Bougie, 2016) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara positif maupun negatif, kehadiran variabel independen akan disertai variabel dependen, dan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Ketika variabel independen meningkat maka variabel dependen juga meningkat, sebaliknya ketika variabel independen menurun maka variabel dependen juga menurun. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kompensasi sebagai (X_1) dan motivasi sebagai (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independent dan merupakan hasil dari pengaruh variabel independen (Creswell, 2014). Sedangkan menurut (Sekaran & Bougie, 2016), variabel dependen merupakan variabel yang menjadi topik atau minat utama dalam penelitian. Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* atau variabel mediasi ini merupakan variabel yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel ini menjadi mediasi atau penengah dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2014). Menurut (Sugiyono, 2018), variabel *intervening* merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga mempengaruhi hasil kuat atau lemahnya kedua variabel tersebut namun tetap terukur. Pada penelitian ini, variabel *intervening* yang digunakan yaitu kepuasan kerja.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur prestasi karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk mengukur seberapa efektif pekerjaan yang telah dilakukan karyawan terhadap tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Iqbal *et al.* (2021) yaitu:

1) *Number of jobs*

- a. Pekerjaan saya selalu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan oleh kantor.
- b. Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari sebelumnya.

2) *Quality of work*

- a. Atasan saya puas dengan hasil kerja saya.

- b. Saya mengenal dan mahir dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab utama saya.

3) *Punctuality*

- a. Saya selalu datang lebih awal pada jam kerja yang ditetapkan oleh kantor.
- b. Saya selalu tepat waktu dengan pekerjaan saya.

4) *Presence*

- a. Saya sangat disiplin dalam hal kehadiran.
- b. Tingkat ketidakhadiran residual tinggi selama bekerja.

5) *Cooperation ability*

- a. Saya dapat bekerja dengan baik bersama orang lain.
- b. Saya terbuka terhadap perbedaan pendapat orang lain.

3.4.2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional atau sifat karyawan yang merasa cukup atau tidak cukup terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sebab-akibat antara satu sama lain. Ketika perusahaan memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan pun baik. Hal tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Iqbal *et al.* (2021) yaitu:

1) *Payment*

- a. Kompensasi bulanan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya selesaikan.

- b. Saya memperoleh bonus yang sesuai ketika lembur kerja.
- 2) *The work itself*
- a. Lingkungan tempat kerja saya nyaman.
 - b. Saya dapat memahami dan mengeksekusi tugas dengan baik.
- 3) *Work colleague*
- a. Rekan kerja saya dekat satu sama lain.
 - b. Berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas di tempat kerja.
- 4) *Job promotion*
- a. Perusahaan memiliki aturan yang jelas.
 - b. Implementasi kebijakan tempat kerja disosialisasikan secara bertahap.
- 5) *Supervision*
- a. Atasan selalu memberikan arahan dan koordinasi untuk mencapai tujuan.
 - b. Hubungan atasan-bawahan terjalin baik dan profesional.

3.4.3. Kompensasi (X₁)

Kompensasi merupakan *feedback* atau bayaran atas hasil pencapaian karyawan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang telah mencapai prestasi kerja sesuai tujuan perusahaan sudah sepatutnya diberikan imbalan, salah satunya melalui kompensasi. Adapun indikator kompensasi menurut Fordamea & Saluy (2020), yaitu:

- 1) *Salary*

- a. Pembayaran gaji per bulan tidak pernah tertunda.
- 2) *Wages*
 - a. Saya puas dengan struktur skala upah yang ada di perusahaan.
- 3) *Incentives*
 - a. Saya puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) *Allowance*
 - a. Sistem kompensasi yang ada sudah transparan.
- 5) *Facilities*
 - a. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan prinsip keadilan.

3.4.4. Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan daya pendorong psikologis yang merangsang perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan, atau memperoleh kepuasan. Pemberian motivasi yang baik secara langsung berdampak pada tingkat upaya karyawan dalam bekerja. Adapun indikator motivasi menurut Fordamea & Saluy (2020), yaitu:

- 1) *Physiological needs*
 - a. Saya merasa termotivasi dengan tugas dan bonus yang diberikan.
- 2) *Need for security*
 - a. Saya merasa termotivasi dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) *Social needs*
 - a. Atasan saya peduli dengan pekerjaan saya dan selalu mendorong untuk berkembang.

4) *Self-esteem needs*

- a. Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan dan pujian dari atasan.

5) *Need for self-actualization*

- a. Saya berusaha menjadi yang terbaik di antara rekan kerja saya.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang menjadi objek yang diteliti oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Disisi lain, (Sugiyono, 2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Rumah Sakit Pertamina Cirebon yang berstatus pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) dan pekerja waktu tertentu (PWT).

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel merupakan bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi kemudian apa yang diteliti dari sampel tersebut akan didapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menerapkan metode sampel *purposive random sampling*, yaitu suatu pendekatan penentuan sampel yang mempertimbangkan faktor tertentu untuk melibatkan subjek yang dianggap paling bermanfaat dalam

menyediakan informasi yang relevan untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini mengambil sampel khusus pada karyawan berstatus pekerja waktu tertentu (PWT) dan pekerja waktu tidak tertentu (PWTT). Kriteria tersebut diambil karena para pegawai dengan status tersebut lebih memahami kondisi dan aturan perusahaan. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini mengacu pada teori yang diajukan oleh Hair *et al.* (2010). Ukuran sampel dihitung dari jumlah indikator dikali 5 – 10 dengan ukuran sampel berkisar antara 100-200 responden. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden (5 x 30).

3.6. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama melalui wawancara dengan subjek penelitian atau observasi langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2018). Menurut Sunyoto (2013), data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk memperoleh jawaban atas masalah penelitiannya.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari peneliti, misalnya melalui informan lain atau dokumen. Data sekunder merujuk pada informasi yang bersumber dari data yang telah dimiliki pihak lain. (Sekaran &

Bougie, 2016). Data sekunder ini dapat bersumber dari jurnal, artikel, buku, surat kabar, dan lainnya.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang telah disusun dan dirumuskan oleh peneliti. Kuesioner ini kemudian disebarakan pada responden untuk dijawab dengan mencatat jawaban mereka pada pertanyaan yang telah diberikan. (Sekaran & Bougie, 2016).

Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk setiap jawaban dalam kuesioner menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subyek menyetujui atau menolak pertanyaan yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Bobot penilaian yang digunakan untuk menentukan masing-masing jawaban pertanyaan adalah: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju. Skala likert 5 digunakan dengan mempertimbangkan kemudahan dan fleksibilitas responden untuk menjawab salah satu dari lima opsi yang tersedia. Hair (2007) menyatakan bahwa pemilihan skala Likert 5 poin didasarkan pada pertimbangan bahwa jika skala Likert 7 poin atau 13 poin yang digunakan akan menyulitkan responden dalam membedakan setiap poin skala dan mengakibatkan kesulitan bagi responden dalam mengolah informasi.

3.7. Jenis Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji tentang seberapa baik atau valid suatu instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep yang ingin diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu memberikan jawaban atau mengukur dengan baik hal yang sedang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode Korelasi Pearson Product Moment sesuai rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2009) sebagai berikut:

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

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

Keterangan:

r_{xyz} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada di butir 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 Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner dengan melibatkan indikator variabel konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas merupakan instrument yang bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018).

Penulis akan menggunakan metode uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Cronbach Alpha merupakan koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam satu set berkorelasi positif satu sama lain (Sekaran & Bougie, 2016). Apabila nilai Alfa Cronbach lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrument dapat dikatakan reliabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$ri = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

ri = reliabilitas instrumen

k = *mean* kuadrat antara subyek

$\sum si^2$ = *mean* kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

3.8. Teknik dan Metode Analisis Data

3.8.1. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kali ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif mencakup variabel dalam penelitian dan memberikan gambaran rinci tentang rata-rata, standar deviasi, dan rentang skor menurut Creswell

(2014). Dalam pengolahan data, penulis memanfaatkan aplikasi IBM SPSS versi 25 untuk menganalisis karakteristik dari responden. Hasil analisis ini menghasilkan persentase responden pada setiap jenis data yang diamati.

Dalam penelitian kali ini penulis akan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* untuk menganalisis data yang diperoleh. *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) adalah perangkat lunak statistic yang dikembangkan oleh IBM untuk analisis data. SPSS menyediakan berbagai alat statistik dan analisis data yang memungkinkan peneliti, analis data, dan ilmuwan sosial melakukan berbagai jenis analisis statistik untuk menyelidiki hubungan, pola, dan tren dalam data. SPSS banyak digunakan di berbagai disiplin ilmu, termasuk sains sosial, bisnis, ekonomi, psikologi, kedokteran, dan pendidikan, karena kemampuannya dalam melakukan analisis statistik yang beragam dan pengelolaan data yang efisien. Kusuma & Rakhman (2018) menyatakan bahwa, penggunaan SPSS ini memiliki kelebihan yaitu kemudahan dalam memasukkan data, dan kemudahan dalam melakukan pengolahan data yaitu hanya dengan memilih uji statistik yang sudah tersedia. Analisis menggunakan SPSS diperlukan sampel minimal sebanyak 30 responden (Handayani, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden, artinya sudah memenuhi jumlah minimum sampel untuk SPSS.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan dalam *variance* dan kesalahan residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas terjadi ketika terbentuk pola yang teratur dan tidak ada persebaran titik di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y.

Ketika peneliti ingin mengetahui kelayakan model regresi yang akan dipakai dalam memperkirakan variabel independen dipengaruhi variabel dependen, maka dilakukan uji *glejser*. Uji *glejser* digunakan dengan mempertimbangkan tingkat signifikan statistik yang mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, yaitu:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual banyak hasil yang tidak signifikan antara variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- b. Peneliti melakukan analisis matriks korelasi variabel independen. Jika hasil analisis memiliki korelasi yang relatif tinggi atau lebih dari 0,90 maka multikolinearitas dapat dilihat.
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VFA). Kedua pengukuran tersebut memberikan indikasi tentang sejauh mana setiap variabel independen dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

3. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan jika besar nilai signifikan variabel di atas 5 atau 0,05 persen maka dianggap memenuhi uji normalitas dan sebaliknya.

3.8.3. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear merupakan studi yang mengukur hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen (Ghozali, 2018). Ada beberapa macam analisis regresi, yaitu:

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah model regresi yang hanya dapat memperkirakan hubungan antara satu variabel independen dengan satu

variabel dependen menggunakan garis lurus (Siregar, 2013). Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = variabel bebas

a dan b = konstanta

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang menguji seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Regresi linear berganda dapat memperkirakan bagaimana variabel dependen berubah saat variabel independent berubah. Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila variabel independennya berjumlah minimal dua.

a. Regresi Model I (Kepuasan Kerja)

Analisis regresi model I ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Persamaan linear berganda menurut Sugiyono (2009) dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X_2	= Motivasi
a	= konstanta
b_1 dan b_2	= koefisien regresi

b. Regresi model II (Kinerja Karyawan)

Analisis regresi model II ini digunakan peneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh langsung dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kompensasi
X_2	= Motivasi
a	= konstanta
b_1 dan b_2	= koefisien regresi

3.8.4. Uji Hipotesis

1. Uji T Parsial

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji T ini digunakan untuk mengetahui nilai probabilitas yang dapat menunjukkan menerima atau menolak hipotesis nol. Uji T dapat diketahui nilai kebebasannya dengan

tingkat signifikan 5% atau 0,005. Uji T akan menghasilkan hipotesis dengan kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikan $>0,005$, maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $<0,005$, maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F merupakan uji statistik hipotesis untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F ini dilakukan untuk memeriksa apakah data sesuai dengan model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian secara simultan meliputi:

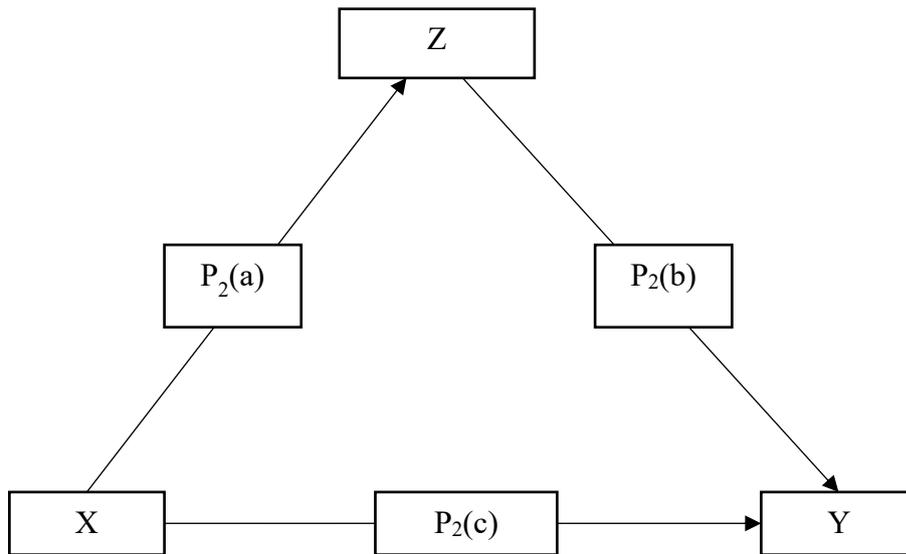
- a. Jika nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika perbandingan nilai F hasil dengan F tabel menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara komprehensif (Ghozali, 2018). Koefisien ini dapat mengukur seberapa baik model statistik memprediksi hasil. Nilai R^2 berada pada range nol sampai 1. Semakin baik suatu model membuat prediksi maka semakin dekat nilai R^2 dengan 1. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan informasi mengenai variabel dependen.

3.8.5. Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) adalah analisis yang digunakan untuk menguji variabel *intervening* (Ghozali, 2018). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel digunakan untuk mengetahui apakah variabel *intervening* secara signifikan membawa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Analisis Jalur

Keterangan:

X = Kompensasi dan Motivasi (Variabel Independen)

Y = Kepuasan Kerja (Variabel Intervening)

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

P_1 = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P_2 = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

P_3 = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Penelitian ini melibatkan 150 sampel dari total 213 populasi. Pembahasan dalam bab ini mencakup penjelasan mengenai profil responden, deskripsi variabel penelitian, analisis regresi, dan analisis jalur. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 25*.

4.1. Hasil Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur seberapa sah suatu instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep yang ingin diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Validitas diuji dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor variabelnya.

Tabel 4. 1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Kompensasi	5
2	Motivasi	5
3	Kinerja Karyawan	10
4	Kepuasan Kerja	10
Total Pertanyaan		30

Sumber: Data primer diolah, 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* yang

membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila tingkat r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka instrumen dikatakan valid. Nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,1603 ($df = N-2$, $150-2 = 148$) dengan menggunakan tingkat signifikan 5 persen atau 0,05. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
C1	Saya puas dengan struktur skala upah yang ada di perusahaan	0,849	0,1603	Valid
C2	Saya puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	0,894	0,1603	Valid
C3	Pembayaran gaji per bulan tidak pernah tertunda	0,405	0,1603	Valid
C4	Sistem kompensasi yang ada sudah transparan	0,832	0,1603	Valid
C5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan prinsip keadilan	0,801	0,1603	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M1	Saya merasa termotivasi dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan	0,804	0,1603	Valid
M2	Atasan saya peduli dengan pekerjaan saya dan selalu mendorong untuk berkembang	0,853	0,1603	Valid
M3	Saya merasa termotivasi dengan tugas dan bonus yang diberikan	0,768	0,1603	Valid
M4	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan dan pujian dari atasan	0,837	0,1603	Valid
M5	Saya berusaha keras untuk menjadi yang terbaik di antara rekan kerja saya	0,688	0,1603	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
EP1	Pekerjaan saya selalu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan oleh kantor	0,793	0,1603	Valid
EP2	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari sebelumnya	0,788	0,1603	Valid
EP3	Atasan saya puas dengan hasil kerja saya	0,783	0,1603	Valid
EP4	Saya mengenal dan mahir dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab utama saya	0,708	0,1603	Valid

EP5	Saya datang lebih awal pada jam kerja yang ditetapkan oleh kantor	0,788	0,1603	Valid
EP6	Saya selalu tepat waktu dengan pekerjaan saya	0,662	0,1603	Valid
EP7	Saya sangat disiplin dalam hal kehadiran	0,724	0,1603	Valid
EP8	Tingkat ketidakhadiran residual tinggi selama bekerja	0,644	0,1603	Valid
EP9	Saya dapat bekerja dengan baik dengan orang lain	0,315	0,1603	Valid
EP10	Selalu terbuka terhadap perbedaan pendapat orang lain	0,480	0,1603	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
JS1	Kompensasi bulanan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya selesaikan	0,676	0,1603	Valid
JS2	Saya memperoleh bonus yang sesuai ketika lembur kerja	0,774	0,1603	Valid
JS3	Lingkungan tempat kerja saya nyaman	0,783	0,1603	Valid
JS4	Saya dapat memahami dan mengeksekusi tugas dengan baik	0,724	0,1603	Valid
JS5	Rekan kerja saya dekat satu sama lain	0,714	0,1603	Valid
JS6	Berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas di tempat kerja	0,692	0,1603	Valid
JS7	Organisasi/Perusahaan memiliki aturan yang jelas	0,776	0,1603	Valid
JS8	Implementasi kebijakan tempat kerja disosialisasikan secara bertahap	0,714	0,1603	Valid
JS9	Atasan selalu memberikan arahan dan koordinasi untuk mencapai tujuan	0,845	0,1603	Valid
JS10	Hubungan atasan-bawahan terjalin baik dan profesional	0,756	0,1603	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 sampai 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki koefisien validitas lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alfa Cronbach*, dan instrumen dianggap memiliki reliabilitas jika nilai *Alfa Cronbach* melebihi 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dicantumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,829	> 0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,850	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	>0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,909	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 tentang uji reliabilitas pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, butir-butir pernyataan pada kuesioner amdal untuk mengukur variabelnya dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

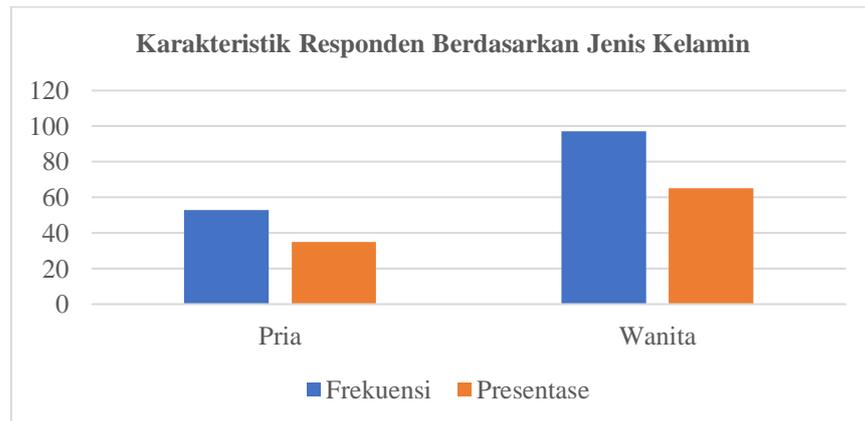
4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang data.

4.2.1. Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 150 responden yang mengisi kuesioner, data mengenai jenis kelamin responden telah terkumpul. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada diagram berikut:

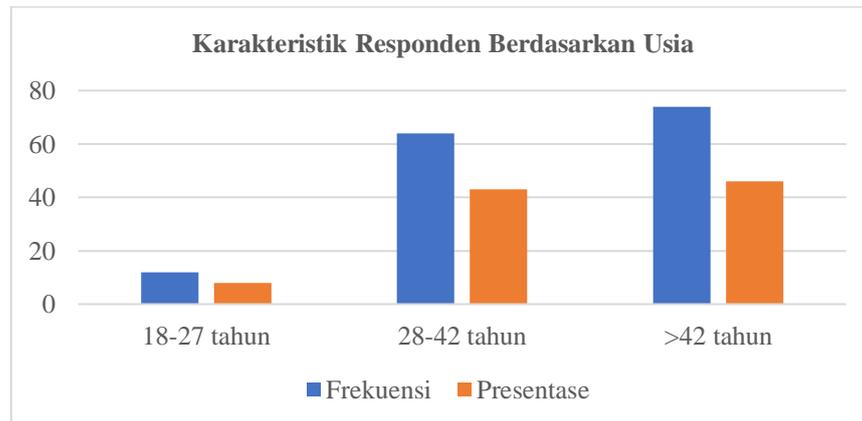


Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 150 responden RS Pertamina Cirebon sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 97 orang atau 65%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 53 orang atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di RS Pertamina Cirebon merupakan wanita dimana profesi perawat lebih cocok dilakukan oleh wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden penelitian telah diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari 150 responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam diagram berikut ini:

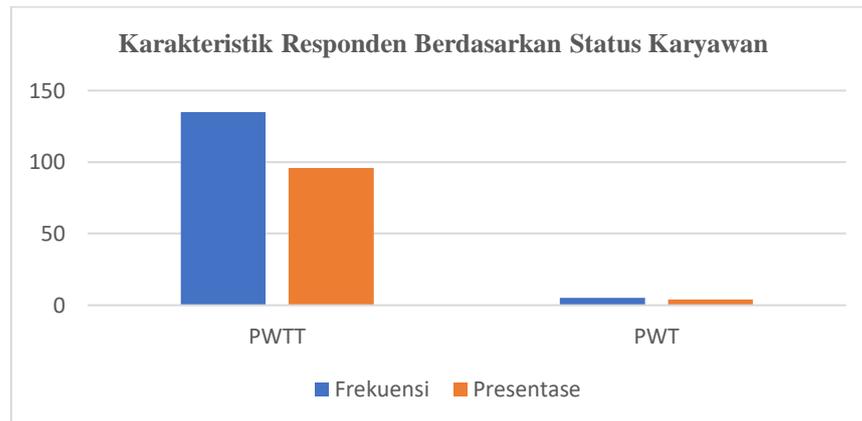


Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, karakteristik berdasarkan usia dari 150 responden, dapat diketahui bahwa karyawan berusia 28-42 tahun berjumlah 64 orang atau 43%. Responden berusia lebih dari 42 tahun juga berjumlah 64 orang atau 43%. Responden berusia lebih dari 42 tahun juga berjumlah 74 orang atau 49%. Sedangkan jumlah terkecil responden berusia 18-27 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 8%. Sebagian karyawan yang bekerja di RS Pertamina Cirebon tergolong dalam usia masa produktif dan sebagian lagi telah melewati masa produktif. Namun rasa semangat yang tinggi membuat mereka tetap bekerja secara maksimal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul dari 150 responden diperoleh data tentang status karyawan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada diagram berikut:

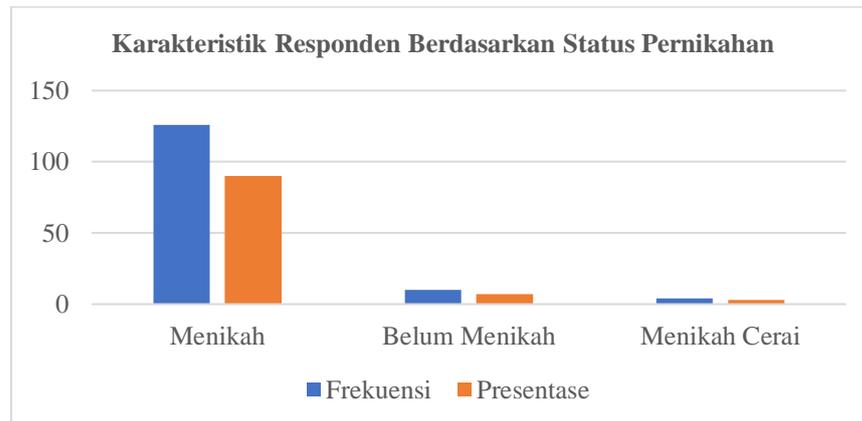


Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 150 responden RS Pertamina Cirebon sebagian besar berstatus sebagai pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) dengan jumlah 143 orang atau sebesar 95%. Sedangkan responden dengan status pekerja waktu tertentu (PWT) hanya berjumlah 7 orang atau sebesar 5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul dari 150 responden diperoleh data tentang status pernikahan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dilihat pada diagram berikut:



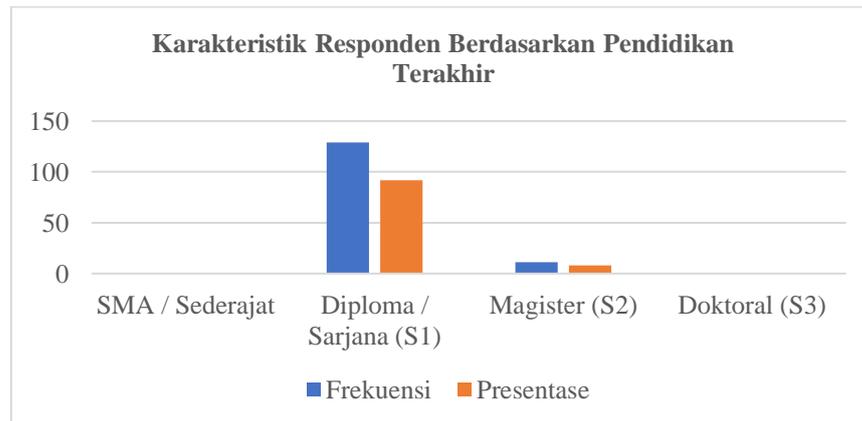
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 4.4 bahwa dari 150 responden terdapat 91% atau 136 orang memiliki status perkawinan sudah menikah, 10 orang atau 7% responden berstatus belum menikah, dan 3% atau 4 orang berstatus menikah cerai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di RS Pertamina Cirebon memiliki status perkawinan sudah menikah.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden penelitian telah diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari 150 responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam diagram berikut:



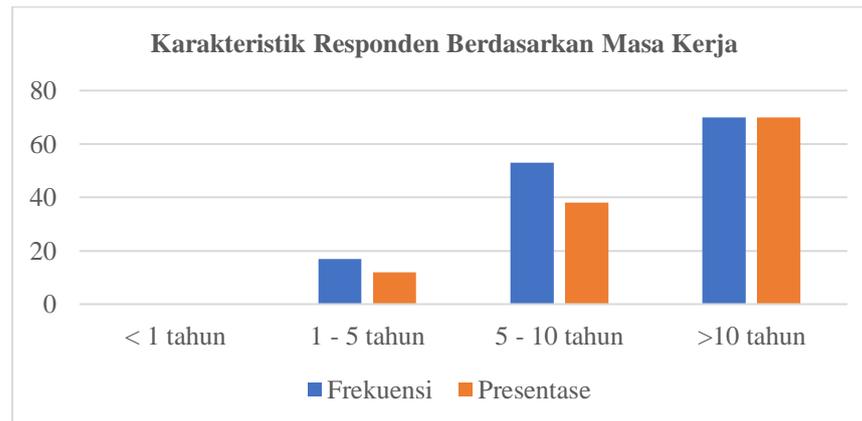
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dari 150 responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki pendidikan terakhir diploma / sarjana dengan jumlah 138 orang atau sebesar 92%. Sedangkan jumlah terkecil responden memiliki pendidikan terakhir magister (S2) sebanyak 12 orang atau 8%. Dengan latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan akan memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai masa kerja responden penelitian telah dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh 150 responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam diagram berikut:

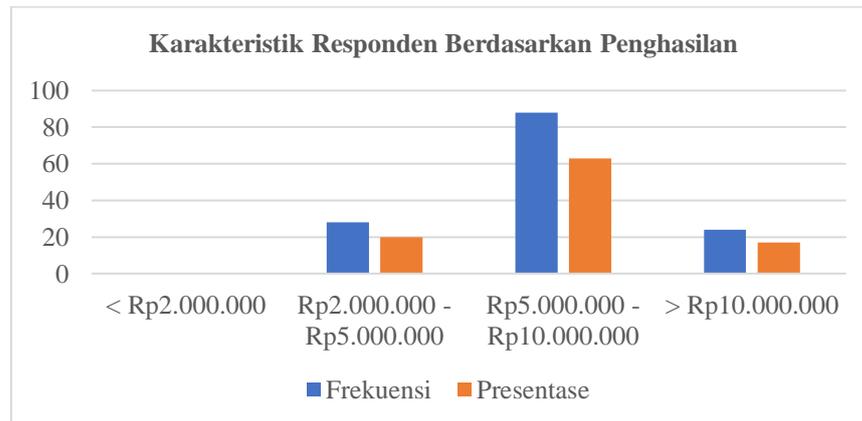


Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di RS Pertamina Cirebon memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 50% atau 75 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup lama berkontribusi pada perusahaan. Dengan demikian hal ini mempengaruhi kompensasi yang menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan

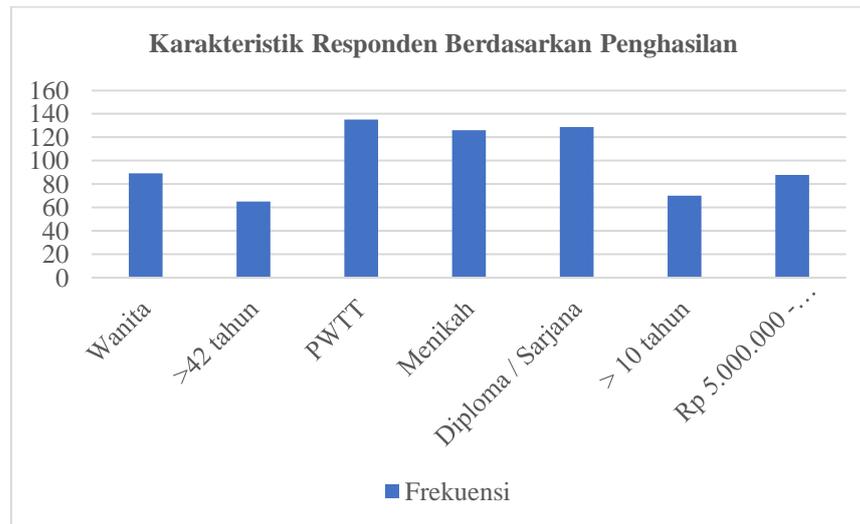
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul dari 150 responden diperoleh data tentang rata-rata penghasilan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan rata-rata penghasilan dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa terdapat 28 responden berpenghasilan Rp2.000.000 – Rp5.000.000. Sebanyak 93 responden berpenghasilan Rp5.000.000 – Rp10.000.000. Sebesar 19% atau 29 responden berpenghasilan lebih dari Rp10.000.000. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan RS Pertamina Cirebon berpenghasilan Rp 5.000.000 – Rp10.000.000. Hal ini berkaitan dengan variabel kompensasi yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

Untuk mempermudah pemahaman mengenai karakteristik responden yang dominan, maka berikut ini ditampilkan diagram ringkasan kelompok responden yang dominan dari masing-masing karakteristik:



Gambar 4. 8 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari diagram gambar 4.8 dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berjenis kelamin wanita dengan jumlah 97 orang, usia yang dominan lebih dari 42 tahun berjumlah 74 orang, status karyawan yang berdominan yaitu pekerja waktu tidak tertentu dengan jumlah 143 orang, status perkawinan didominasi oleh karyawan yang telah menikah yaitu sebanyak 136 orang, pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu diploma/sarjana sebanyak 138 orang, masa kerja paling dominan yaitu lebih dari 10 tahun sebanyak 75 orang, dan rata-rata penghasilan yang dominan yaitu Rp5.000.000 – Rp10.000.000 dengan jumlah 93 orang.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

Data yang telah dirangkum berdasarkan tanggapan dari responden kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi aspek-aspek terkait kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan.

Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Tabel 4. 7 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2021

1. Kompensasi (X₁)

Tanggapan responden mengenai kompensasi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan RS Pertamina Cirebon berjumlah 150 orang. Kuesioner mengenai kompensasi terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut ini merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

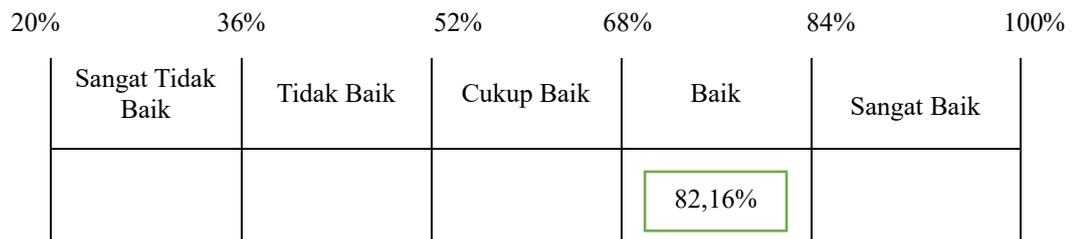
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Item	Tanggapan Responden					N	Mean	%	Kategori Interval
	STS	TS	N	S	SS				
C1	1	8	24	79	38	150	3,97	79,3%	Tinggi
C2	2	7	23	69	49	150	4,04	80,8%	Tinggi
C3	1	0	5	59	85	150	4,51	90,26%	Sangat Tinggi
C4	2	5	24	80	39	150	3,99	79,86%	Tinggi
C5	1	5	32	63	249	150	4,03	80,53%	Tinggi
Skor Total						750	4,11	82,16%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kompensasi (X₁) memiliki skor rata-rata 4,11 yang berada di kategori tinggi dengan interval 3,43 s/d 4,23. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 3 mengenai pembayaran gaji tiap bulan tidak pernah

tertunda. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 1 mengenai kepuasan terhadap skala upah yang ada di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Pertamina Cirebon memiliki persepsi kompensasi tertinggi apabila perusahaan memberikan gaji bulanan secara rutin, maka kinerja karyawan akan baik. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan kompensasi, maka peneliti menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.9 Garis Kontinum mengenai Kompensasi
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.9 garis kontinum di atas, diperoleh hasil skor persentase mengenai kompensasi sebesar 82,16%. Hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya sistem kompensasi yang baik di RS Pertamina Cirebon.

2. Motivasi (X₂)

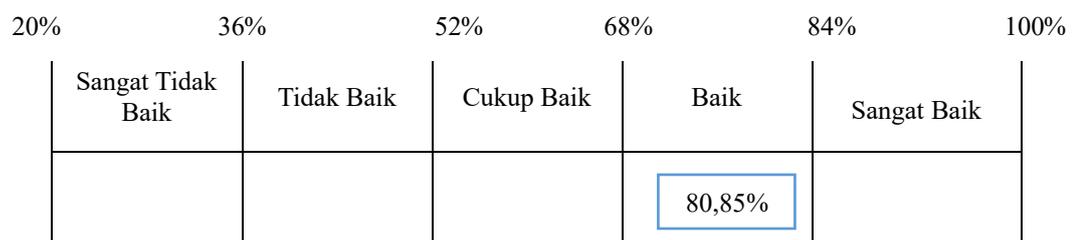
Tanggapan responden mengenai motivasi diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan RS Pertamina Cirebon berjumlah 150 orang. Kuesioner mengenai kompensasi terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Item	Tanggapan Responden					N	Mean	%	Kategori Interval
	STS	TS	N	S	SS				
M1	0	7	44	65	34	150	3,84	76,8%	Tinggi
M2	4	5	27	76	38	150	3,93	78,53%	Tinggi
M3	1	2	20	89	38	150	4,07	81,46%	Tinggi
M4	3	2	28	66	51	150	4,07	81,3%	Tinggi
M5	1	2	15	64	68	150	4,31	86,13%	Sangat Tinggi
Skor Total						750	4,04	80,85%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel motivasi (X_2) memiliki skor rata-rata 4,04 yang berada di kategori tinggi dengan interval 3,43 s/d 4,23. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 5 mengenai motivasi diri untuk menjadi terbaik diantara rekan kerja dengan persentase skor sebesar 86,13. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 1 mengenai pengembangan karir yang diberikan perusahaan dengan persentase skor sebesar 76,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Pertamina Cirebon memiliki persepsi motivasi tertinggi apabila mereka memiliki ambisi untuk menjadi yang terbaik di antara rekan kerja mereka, maka kinerja karyawan akan baik. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan motivasi, maka peneliti menggunakan garis kontinum sebagai berikut



Gambar 4. 10 Garis Kontinum mengenai Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.10 garis kontinum di atas, diperoleh hasil skor persentase mengenai motivasi sebesar 80,85%. Hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya sistem motivasi yang baik di RS Pertamina Cirebon.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan RS Pertamina Cirebon berjumlah 150 orang. Kuesioner mengenai kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

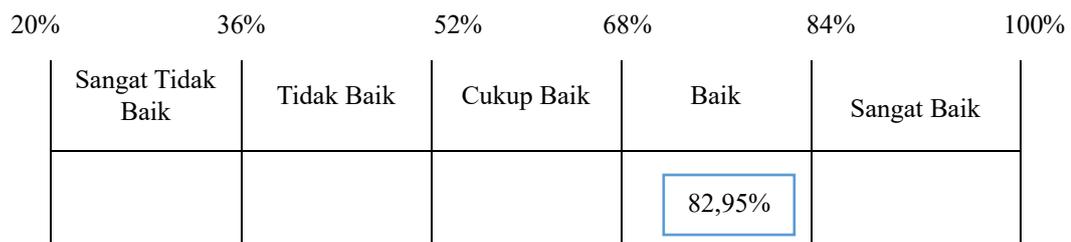
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Item	Tanggapan Responden					N	Mean	%	Kategori Interval
	STS	TS	N	S	SS				
EP1	0	2	15	86	47	150	4,17	83,3%	Tinggi
EP2	0	0	12	87	51	150	4,23	84,6%	Tinggi
EP3	0	2	11	84	53	150	4,09	81,86%	Tinggi
EP4	0	10	19	81	40	150	4,29	85,86%	Sangat Tinggi
EP5	0	0	28	88	34	150	3,96	79,2%	Tinggi
EP6	2	5	18	72	53	150	4,03	80,53%	Tinggi
EP7	0	0	12	85	53	150	4,18	83,6%	Tinggi
EP8	0	0	11	60	79	150	4,20	84%	Tinggi
EP9	0	8	33	71	38	150	4,25	85,06%	Sangat Tinggi
EP10	0	2	33	59	56	150	4,07	81,3%	Tinggi
Skor Total						1.500	4,15	82,95%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki skor rata-rata 4,17 yang

berada di kategori tinggi dengan interval 3,43 s/d 4,23. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 4 mengenai karyawan mengenal dan mahir dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab utama mereka dengan persentase skor sebesar 85,86%. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 5 mengenai datang lebih awal dari waktu yang ditetapkan oleh kantor dengan persentase skor sebesar 79,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Pertamina Cirebon memiliki persepsi kinerja tertinggi apabila mereka bekerja sama dengan rekan kerja, maka pekerjaan dapat menghasilkan output yang baik. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 11 Garis Kontinum Tentang Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.11 garis kontinum di atas, diperoleh hasil skor persentase mengenai kompensasi sebesar 82,95%. Hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang baik di RS Pertamina Cirebon.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan RS Pertamina Cirebon berjumlah 150 orang. Kuesioner mengenai kepuasan kerja terdiri dari 10 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

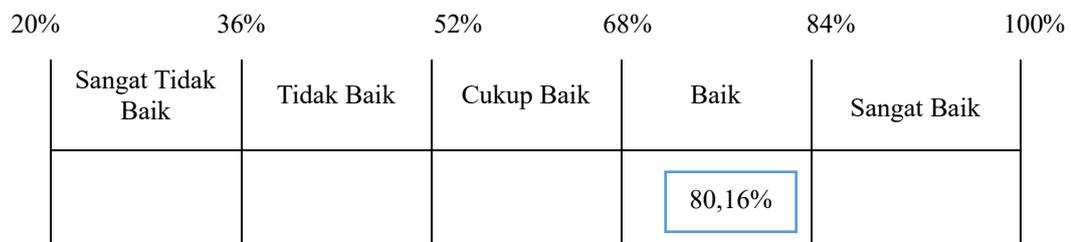
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Item	Tanggapan Responden					N	Mean	%	Kategori Interval
	STS	TS	N	S	SS				
JS1	0	8	38	71	33	150	3,86	77,2%	Tinggi
JS2	4	8	51	53	34	150	3,70	74%	Tinggi
JS3	3	2	18	91	36	150	4,03	80,6%	Tinggi
JS4	0	1	18	96	35	150	4,10	82%	Tinggi
JS5	0	2	24	82	42	150	4,09	81,86%	Tinggi
JS6	0	1	5	76	68	150	4,41	88,13%	Sangat Tinggi
JS7	2	5	16	88	39	150	4,05	80,93%	Tinggi
JS8	0	3	25	92	30	150	3,99	79,86%	Tinggi
JS9	2	3	28	87	30	150	3,93	78,6%	Tinggi
JS10	1	2	36	81	30	150	3,91	78,26%	Tinggi
Skor Total						1.500	4,01	80,16%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel kepuasan kerja (Z) memiliki skor rata-rata 4,23 yang berada di kategori tinggi dengan interval 3,43 s/d 4,23. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 6 mengenai kolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas di tempat kerja dengan persentase skor sebesar 88.12%. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 2 mengenai perolehan bonus ketika lembur kerja dengan persentase skor sebesar 74%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Pertamina Cirebon memiliki persepsi kepuasan kerja tertinggi apabila

adanya kolaborasi yang baik antara rekan kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas di tempat kerja. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan kepuasan kerja, maka peneliti menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 12 Garis Kontinum Tentang Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.12 garis kontinum di atas, diperoleh hasil skor persentase mengenai kompensasi sebesar 80,16%. Hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja yang baik di RS Pertamina Cirebon.

4.3. Regresi Linear Sederhana: Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari pengujian dengan menggunakan aplikasi program SPSS didapatkan output perhitungan uji normalitas berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	150
Normal Parameters ^{a,b} Mean	,0000000

	Std. Deviation	3,867062
	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov	Z	,070
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,069

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12, hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Sig. sebesar 0,069. Dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,069 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Pada uji glejser dilakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5,567	1,417		3,928	,000
Kepuasan Kerja (Z)	-,063	,035	-,147	-1,809	,072

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil signifikan (*p-value*) sebesar 0,072. Hal ini berarti nilai *p-value* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.3.2. Regresi Linear Sederhana

4.3.2.1. Persamaan Linear Sederhana

Model persamaan linear sederhana yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error*

Pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dihasilkan output perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,914	2,315		9,466	,000
	Kepuasan Kerja (Z)	,488	,057	,574	8,529	,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.14 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 21,914 + 0,488 Z + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 21,914 artinya jika kepuasan kerja (Z) bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 21,914 satuan;

b = 0,488 artinya jika kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,488 satuan.

4.3.2.2. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Hasil olah data menggunakan aplikasi program SPSS dalam penelitian ini mendapatkan output nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Nilai Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,330	,325	3,880

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,574. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan untuk

mengetahui tingkat hubungannya. Menurut Sugiyono (2012), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 4.16 terkait interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,574 menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel independen dan variabel dependen.

4.3.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel dependen. Koefisien determinasi atau r^2 dapat menunjukkan tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono,2018). Setelah diketahui nilai r sebesar 0,574, maka koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,574)^2 \times 100\% \\
 &= 33\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,329 atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 33% kontribusi pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel

kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 67% merupakan kontribusi pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.2.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merefleksikan masalah dalam penelitian. Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* pada variabel *dependent* (Ghozali, 2018) dengan membandingkan masing-masing t hitung ini kemudian dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan taraf nyata 0,05 Hasil uji-t yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,914	2,315		9,466	,000
	Kepuasan Kerja (Z)	,488	,057	,574	8,529	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Hipotesis:

Hipotesis 5

H₀: Kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H₁: Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H₀ diterima dan H₁ ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n-(k+1)) \\ &= (0,05/2; 150-3) \\ &= (0,025; 147) \\ &= 1,97623 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 8,529 dan t_{tabel} sebesar 1,976 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 5** tentang adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini **Terbukti**. Hasil tersebut menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuen *et al.* (2018), Rinny *et al.* (2020), Prissillia *et al.* (2020), Pramudena *et al.* (2021), dan Janti *et al.* (2023).

4.4. Regresi Linear Berganda: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan aplikasi program SPSS diperoleh output hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	4,762833
	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov	Z	,081
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,017

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil signifikan sebesar 0,017. Nilai signifikansi (*asymp. sig. (2-tailed)*) tersebut kurang dari 0,05. Menurut (McClave, 2015) sesuai dalil limit pusat (*central limit theorem*), bahwa apabila ada nilai n lebih dari 30 maka dapat dikatakan data memiliki kecenderungan berdistribusi normal. Merujuk hal tersebut, data dalam penelitian ini berjumlah $150 > 30$ maka dapat dilanjut ke uji berikutnya.

4.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ini, peneliti menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,851	1,757		2,761	,006
	Kompensasi (X1)	-,151	,125	-,152	-1,204	,231
	Motivasi (X2)	,092	,121	,096	,755	,451

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, diperoleh hasil tidak ada yang signifikan pada masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residualnya. Nilai *p-value* variabel kompensasi (X1) diperoleh sebesar 0,231, dan nilai *p-value* motivasi (X2) diperoleh sebesar 0,451. Dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai *p-value* > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4.1.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance Value* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS, dengan output sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Nilai VIF dan Tolerance Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	,420	2,380
Motivasi (X2)	,420	2,380

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model.

4.4.2. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dalam riset ini dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z).

4.4.2.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

e = *error*

Hasil perhitungan regresi moderasi dengan aplikasi program SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 21 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	20,505	2,718		7,543	,000
	Kompensasi (X1)	,522	,194	,294	2,695	,008
	Motivasi (X2)	,438	,188	,254	2,332	,021

c. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.21 yang telah tertera, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,505 + 0,522X_1 + 0,438X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 20,505$ Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 20,505.

Artinya jika kompensasi dan motivasi bernilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja akan bernilai 20,505 satuan;

$b_1 = 0,522$ Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,522.

Artinya jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1% maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,522 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,438$ Nilai koefisien regresi variabel Motivasi yaitu sebesar

0,438. Artinya jika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1% maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,438, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan

4.4.2.2. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Hasil analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 22 Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,255	4,795

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,515. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,515 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

4.4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai r sebesar 0,515, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,515)^2 \times 100\% \\ &= 26,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 26,5% menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 26,5 persen terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 73,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.4.3. Pengujian Hipotesis

4.4.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hitung Parsial yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4. 23 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,505	2,718		7,543	,000
Kompensasi (X1)	,522	,194	,294	2,695	,008
Motivasi (X2)	,438	,188	,254	2,332	,021

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

1. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi (X₁)

Hipotesis 3:

H₀: Kompensasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H₁: Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H₀ diterima dan H₁ ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $pvalue > 0.05$.

H₀ ditolak dan H₁ diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $pvalue < 0.05$.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n-(k+1)) \\ &= (0,05/2; 150-3) \end{aligned}$$

$$= (0,025;147)$$

$$= 1,97623$$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar 2,695 dan t_{tabel} 1,976. Dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,695 > 1,976$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Dengan demikian **Hipotesis 3** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja **Terbukti**. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saman (2020), Ramlah *et al.* (2021), Murtiningsih (2020), dan Baqi & Indradewa (2021).

2. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi (X_2)

Hipotesis 4

H_0 : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H_1 : Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,332 dan t_{tabel} 1,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,332 > 1,976$, maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1

diterima. Artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Dengan demikian, **Hipotesis 4** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja **Terbukti**. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pancasila *et al.* (2020), Rosalia *et al.* (2020), Basalamah dan As'ad (2021), dan Sumantri *et al.* (2022).

4.5. Regresi Linear Berganda: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5.1. Uji Asumsi Klasik

4.5.1.1. Uji Normalitas

Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,106628
	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,039
Kolmogorov-Smirnov Z		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai Sig. Metode Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Hasil nilai signifikansi (*asyp. sig. (2-tailed)*) sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.5.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel 4. adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*:

Tabel 4. 25 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,360	1,309		4,859	,000
	Kompensasi (X1)	-,054	,093	-,073	-,583	,561
	Motivasi (X2)	-,093	,090	-,128	-1,027	,306

a. *Dependent Variable: Abs_Res*

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh hasil nilai p-value variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,561 dan nilai p-value motivasi (X₂) sebesar 0,306. Dikarenakan nilai p-value masing-masing variabel > 0,05 berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5.1.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS ini menghasilkan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	,420	2,380
	Motivasi (X2)	,420	2,380

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Hasil pengujian memperlihatkan nilai VIF variabel kompensasi dan motivasi sebesar $2,380 < 10$. Di samping itu, nilai *tolerance* variabel kompensasi dan motivasi sebesar $0,420 > 0,100$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model.

4.5.2. Pengaruh Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis ini akan dijadikan acuan untuk meramalkan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

4.5.2.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

a = Bilangan konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = *error*

Hasil perhitungan regresi moderasi dengan aplikasi program SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 27 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,508	2,344		10,882	,000
Kompensasi (X1)	,433	,167	,287	2,592	,011
Motivasi (X2)	,350	,162	,239	2,161	,032

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan hasil output pengujian di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,508 + 0,433X_1 + 0,350X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 25,508$ Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 25,508.

Artinya jika kompensasi dan motivasi bernilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai 25,508 satuan;

$b_1 = 0,433$ Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,433.

Artinya jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,433 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan;

$b_2 = 0,350$ Nilai koefisien regresi variabel motivasi yaitu sebesar 0,350. Artinya jika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

4.5.2.2. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Hasil analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 28 Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,234	4,134

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,494. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,494 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

4.5.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai r sebesar 0,494, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,494)^2 \times 100\% \\
 &= 24,4036\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 24,4% menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 24,4 persen terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 75,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pengujian Hipotesis

4.5.3.1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Hitung Parsial yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:

Tabel 4. 29 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,508	2,344		10,882	,000
Kompensasi (X_1)	,433	,167	,287	2,592	,011
Motivasi (X_2)	,350	,162	,239	2,161	,032

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

1. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi (X_1)

Hipotesis 1:

H_0 : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$.

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= (\alpha/2; n-(k+1)) \\ &= (0,05/2; 150-3) \\ &= (0,025; 147) \\ &= 1,97623\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar 2,592 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,592 > 1,976$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, **Hipotesis 1** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan **Terbukti**. Hasil ini menguatkan riset terdahulu yang pernah dilakukan oleh Hardiyansyah *et al.* (2023), Oktari *et al.* (2023), Bimantoro & Swasti (2023), Aji & Reyzak (2021), dan Katidjan *et al.* (2018).

2. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi (X_2)

Hipotesis 2:

H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$.

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= (\alpha/2; n-(k+1)) \\ &= (0,05/2; 150-3) \\ &= (0,025; 147) \\ &= 1,97623\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi sebesar 2,161 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $2,161 > 1,976$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, **Hipotesis 2** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan **Terbukti**. Hal ini menguatkan riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Rita *et al.* (2018), Anwar dan Budi (2018), Febriansyah dan Kasmir (2022), Sukmayuda *et al.* (2019), dan Anwar & Abrar (2023).

4.6. Analisis Jalur (*Path Analysis*): Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai perantara dalam hubungan antara

kompensasi dan kinerja karyawan, serta dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

4.6.1. Sub Struktur 1: Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Untuk menghitung analisis jalur, peneliti menganalisis pengaruh langsung variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) terlebih dahulu. Hasil dari perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 30 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,505	2,718		7,543	,000
Kompensasi (X_1)	,522	,194	,294	2,695	,008
Motivasi (X_2)	,438	,188	,254	2,332	,021

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,294. Sedangkan pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,254. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi dan nilai *error* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 31 Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary^a

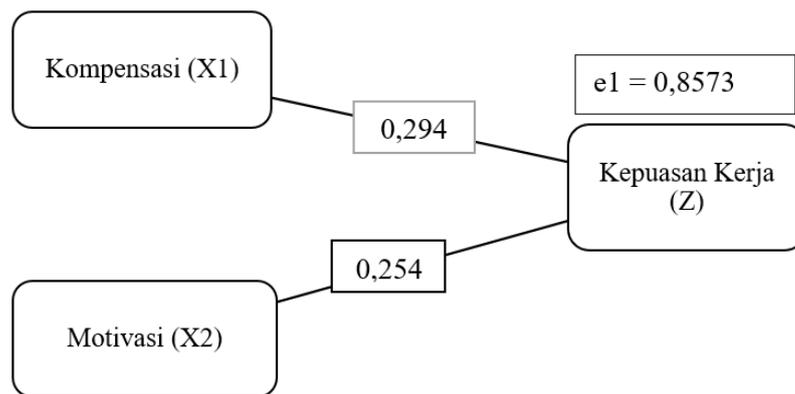
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,515 ^a	,265	,255	4,795
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Dari tabel 4.31 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi nilai X_1 dan X_2 terhadap Z adalah 26,5%. Sementara untuk nilai $e1 = \sqrt{(1 - 0,265)} = 0,8573$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut



Gambar 4. 13 Sub Struktur 1

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.6.2. Sub Struktur 2: Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menghitung analisis jalur, peneliti menganalisis pengaruh langsung variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) terlebih dahulu. Hasil dari perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 32 Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,923	2,502		7,163	,000
Kompensasi (X1)	,240	,155	,159	1,546	,124
Motivasi (X2)	,188	,149	,128	1,258	,211
Kepuasan Kerja (Z)	,370	,064	,435	5,739	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah 2021. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,159. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,128. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi dan nilai *error* dapat dilihat melalui tabel berikut:

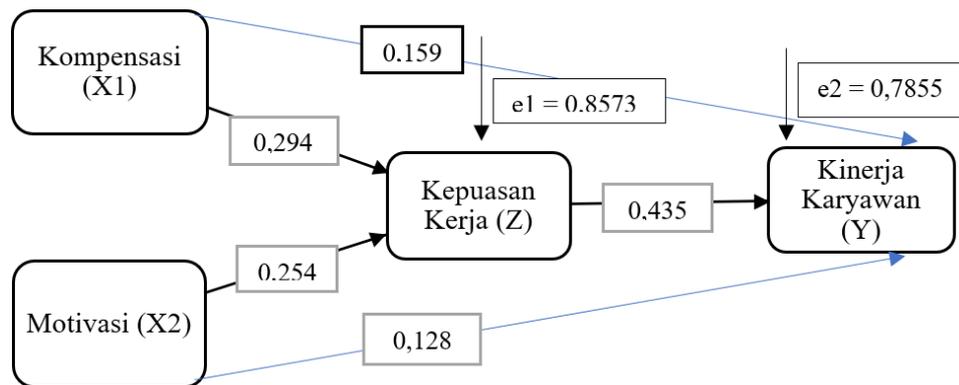
Tabel 4. 33 Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,370	3,747

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

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Dari tabel 4.33 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi nilai X_1 , X_2 dan Z terhadap Y adalah 38,3%. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{(1 - 0,383)} = 0,7855$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



Gambar 4. 14 Sub Struktur 2
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan sub struktur 2 di atas, kita dapat menghitung pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,128 (0,294 x 0,435). Sementara, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,110 (0,254 x 0,435).

4.6.3. Pengujian Hipotesis

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$(1) Z = a + bX$$

$$(2) Y = a + bX + bZ$$

Berikut merupakan hasil persamaan regresi (1):

Tabel 4. 34 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
--	-----------------------------	---------------------------	---	------

Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,505	2,718		7,543	,000
Kompensasi (X1)	,522	,194	,294	2,695	,008
Motivasi (X2)	,438	,188	,254	2,332	,021

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa kompensasi menunjukkan nilai *unstandardized* beta sebesar 0,522 dan nilai *unstandardized* beta motivasi sebesar 0,438. Nilai tersebut akan menjadi nilai *path* atau jalur P₂ (a). Selanjutnya untuk persamaan regresi kedua dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 35 Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,923	2,502		7,163	,000
Kompensasi (X1)	,240	,155	,159	1,546	,124
Motivasi (X2)	,188	,149	,128	1,258	,211
Kepuasan Kerja (Z)	,370	,064	,435	5,739	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023. Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kompensasi sebesar 0,240 dan nilai *unstandardized beta* motivasi sebesar 0,188. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P₁ (c').

Kemudian, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,370 yang merupakan nilai path atau jalur P₃ (b).

Hipotesis 6

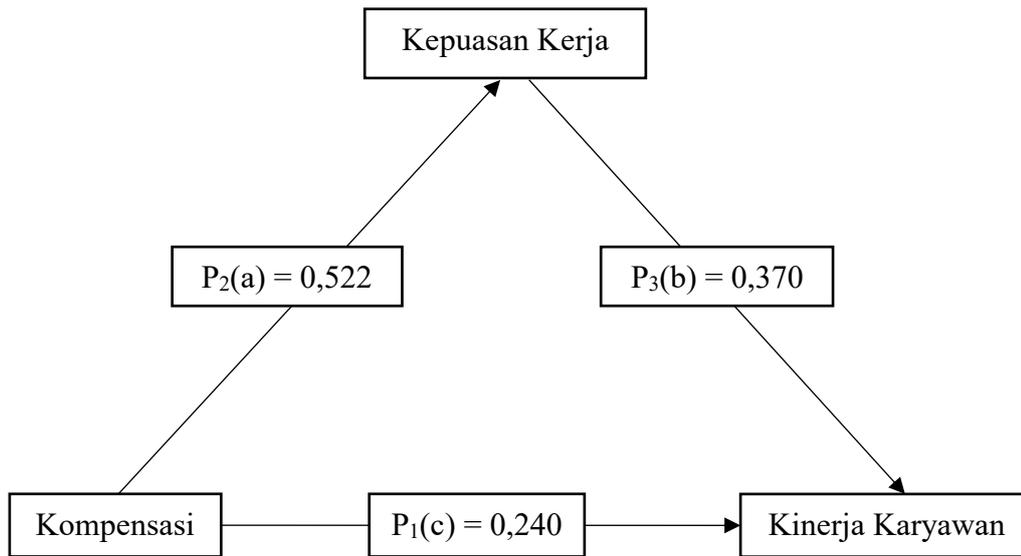
H₀: Kompensasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

H₁: Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H₀ diterima dan H₁ ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H₀ ditolak dan H₁ diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 4. 15 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,370^2 0,194^2 + 0,522^2 0,064^2 + 0,194^2 0,064^2}$$

$$Sab = 0,080$$

Selanjutnya, dilakukan uji t statistik pengaruh mediasi dengan cara menghitung menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,522 \times 0,370}{0,080} = 2,414$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,414. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,976 ($2,414 > 1,976$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi

0,193 signifikan serta kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka **Hipotesis 6** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **Terbukti**. Hal ini menguatkan riset terdahulu yang telah dilakukan Komang *et al.* (2018), Juliarti *et al.* (2018), Hartono dan Nurwati (2021), dan Norawati *et al.* (2020).

Hipotesis 7

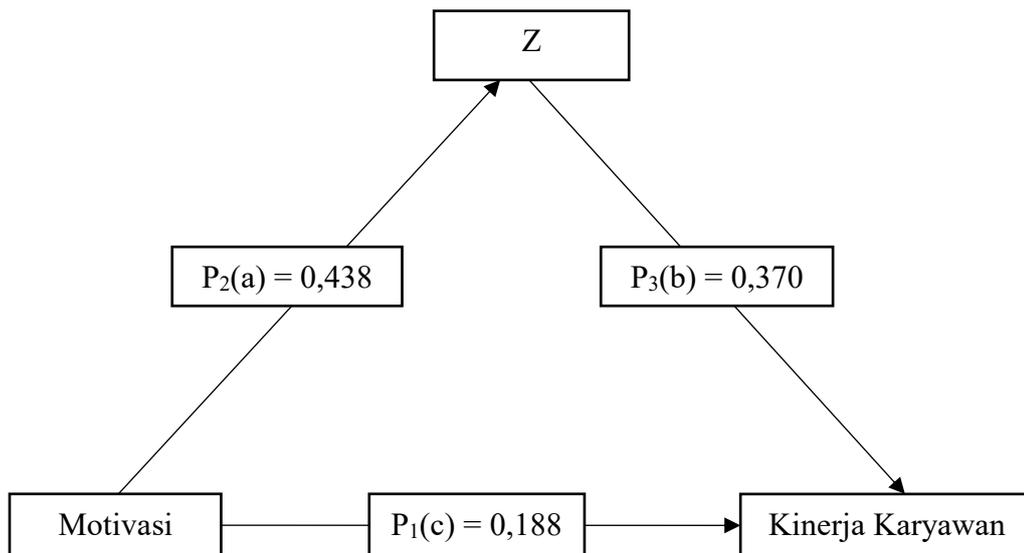
H_0 : Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

H_1 : Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$



Gambar 4. 16 Analisis Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel terlebih dahulu sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,370^2 0,188^2 + 0,438^2 0,064^2 + 0,188^2 0,064^2}$$

$$Sab = 0,075955$$

Selanjutnya, dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi dengan cara menghitung menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,438 \times 0,370}{0,075955} = 2,134$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,134. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,976 ($2,134 > 1,976$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien

mediasi 0,162 signifikan serta kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka **Hipotesis 7** yang berbunyi Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **Terbukti**. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Raka *et al.* (2018), Dewi *et al.* (2019), Iqbal *et al.* (2021), dan Hartono *et al.* (2021).

Tabel 4. 36 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H2	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H3	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H4	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H5	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Terbukti
H7	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2023.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 150 responden yang berstatus pekerja waktu tidak tertentu dan pekerja waktu tertentu di RS Pertamina Cirebon. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 97

orang, sementara jumlah laki-laki sebanyak 53 orang. Mayoritas responden berusia di atas 42 tahun dengan jumlah 74 orang. Status karyawan didominasi oleh pekerja waktu tidak tertentu (PWTT). Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan didominasi oleh karyawan yang telah menikah sebanyak 136 orang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas Diploma / Sarjana (S1) sebanyak 138 orang. Masa kerja responden terbanyak adalah lebih dari 10 tahun dengan jumlah 75 orang, dan rata-rata penghasilan mayoritas adalah Rp5.000.000 – Rp10.000.000 sebanyak 93 orang.

Berdasarkan hasil penelitian responden yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pada variabel kompensasi (X_1) rata-rata 4,11 yang termasuk pada kategori tinggi. Persepsi karyawan terhadap Kompensasi (X_2) memiliki nilai rata-rata 4,04 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 4,15 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai rata-rata 4,23 yang masuk ke dalam kategori tinggi.

4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diuji, kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,592 > 1,976$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka dapat diartikan

kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi maka akan menyebabkan naiknya tingkat kinerja karyawan sebesar 0,433 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan *et al.* (2018) dimana memiliki kesimpulan bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Penelitian Katidjan *et al.* (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kompetensi dan pelatihan. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik, maka pimpinan dan manajemen perusahaan harus dapat memahami besaran kompensasi yang sesuai dengan lingkungan industri di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktari *et al.* (2023) juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah penggunaan alat analisis SPSS dan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aji & Reyzak (2021) juga menyimpulkan hasil penelitian yang sama dengan penelitian ini, bahwa kompensasi berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara pihak manajemen dapat memotivasi karyawan adalah melalui sistem kompensasi. Perusahaan harus merancang program kompensasi yang lebih inovatif, baik secara langsung maupun

tidak langsung, guna meningkatkan motivasi karyawan dan, akibatnya, meningkatkan kualitas kinerja yang mereka tampilkan (Aji & Reyzak, 2021)

Penelitian ini dilakukan pada karyawan RS Pertamina untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori kinerja karyawan yang digunakan adalah Bangun dalam Iqbal *et al.* (2021) dengan indikator *number of jobs, quality of work, punctuality, presence, dan cooperation ability*. Karyawan yang bekerja dengan baik harus didukung dengan kompensasi yang seimbang. Ketika karyawan mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan apa yang telah mereka korbankan, maka rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya juga akan semakin meningkat.

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja dapat membentuk hubungan yang jelas antara usaha karyawan dan penghargaan yang diterima. Ini memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai imbalan yang lebih besar. Pernyataan ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hardiyansyah *et al.* (2023), yang mengungkapkan bahwa kompensasi berkaitan erat dengan posisi dan usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan menciptakan struktur kompensasi yang adil dan jelas. Keadilan dalam sistem kompensasi, baik secara internal di dalam organisasi maupun dengan memperhatikan standar industri, dapat membantu menciptakan rasa keadilan di antara

karyawan. Keadilan ini yang membuat karyawan merasa dihargai, lalu memberikan usaha terbaik mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang digunakan yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan tujuan perusahaan (Simamora, 2014). Dengan demikian, hipotesis pertama: “Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan” **Terbukti**.

4.7.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis uji-t mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,161 > 1,976$. Maka Hipotesis 2 diterima, artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi menunjukkan 0,350, artinya jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan 0,350 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Penelitian penulis juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Budi (2018) karena memiliki hasil yang sama dengan penelitian penulis. Anwar dan Budi (2018) mengungkapkan bahwa apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka upaya yang dapat dilakukan adalah mendorong motivasi berprestasi melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaannya, pemberian imbalan yang layak, dan memfasilitasi kerjasama tim. Hal

tersebut sejalan dengan hasil temuan penulis, dimana pada indikator *need for security* tentang pengembangan karir yang diberikan perusahaan didapatkan nilai rata-rata 3,84 dengan kategori interval yang cukup tinggi. Pada indikator *physiological needs* tentang tugas dan bonus dapat memotivasi pegawai juga didapatkan rata-rata 4,07 dengan kategori tinggi.

Penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmayunda *et al.* (2019) dan Rita *et al.* (2018) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian penulis dengan kedua penelitian tersebut terletak pada alat analisis SEM yang digunakan, jumlah sampel, dan objek penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Febriansyah & Kasmir (2022). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai efek tertinggi pada kinerja karyawan karena pekerja bersikap serius dalam menjalankan aktivitas kerja dan mempunyai target yang telah ditetapkan. Pada temuan penelitian yang dilakukan penulis, di RS Pertamina perusahaan selalu mendukung karyawan dalam urusan motivasi melalui insentif dan apresiasi secara psikologis. Bahkan pekerja memiliki ambisi untuk menjadi yang terbaik di antara rekan kerja mereka untuk meningkatkan kinerja. Hal ini berarti indikator *need for self-actualization* dapat dirasakan karyawan dengan baik.

Pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan apakah hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan teori yang ada. Indikator motivasi yang digunakan yaitu *physiological needs, need for security, social needs, self-esteem needs, need for self-actualization*. Hasil penelitian membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut berpengaruh. Dengan demikian hipotesis kedua. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan **Terbukti**.

4.7.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Setelah melakukan uji hipotesis, penulis mendapatkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji parsial atau uji t diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 2,695 dan t_{tabel} 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis 3 diterima, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien regresi menunjukkan 0,522 yang berarti jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,522 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Hasil pendalaman pada riset ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Simamora dalam Fordamea & Saluy (2020). Salah satu indikator *salary*, terkait pembayaran gaji per bulan tidak pernah tertunda mendapatkan nilai

mean sebesar 4,51 dengan kategori interval sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan yang selalu membayar gaji tepat waktu dapat menumbuhkan rasa kepuasan karyawan pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan penulis mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murtiningsih (2020) dengan alat analisis yang sama yaitu SPSS. Perusahaan atau organisasi harus memberikan kompensasi yang pantas kepada karyawannya atas usaha, tugas, dan prestasinya agar mereka merasa dihargai, memiliki kepuasan kerja, dan tetap loyal terhadap organisasi (Murtiningsih, 2020). Karyawan yang melihat hubungan langsung antara upaya kerja mereka dan kompensasi yang diterima mungkin lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Saman (2020), dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saman (2020) menyatakan bahwa dalam upaya mencapai tujuan maka perusahaan harus memberikan imbalan yang layak dan adil agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat, dirasakan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan agar terus berkembang. Pernyataan tersebut mendukung temuan riset penulis yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

Selain itu, hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ramlah *et al.* (2021) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, pimpinan perlu memperhatikan beberapa poin sebagai ukuran pemberian imbalan kepada karyawan secara islam, yaitu niat mencari keridhaan Allah, Amanah dalam memberikan gaji karyawan, dan kerjasama dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan (Ramlah *et al.*, 2021). Kesamaan dalam konteks tujuan dan kepercayaan berdasarkan temuan Ramlah *et al.* (2021) juga dapat diimplementasikan di perusahaan atau organisasi yang menerapkan nilai islam.

Baqi & Indradewa (2021) juga menghasilkan temuan yang sejalan dengan penelitian ini. Baqi & Indradewa (2021) melakukan penelitian terhadap dua status kerja karyawan yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap Alfamart. Penelitian ini membuktikan lebih lanjut bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari segi status kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan Alfamart. Pada perusahaan yang penulis teliti juga menerapkan sistem kompensasi yang disesuaikan pada masing-masing golongan seperti masa kerja, jabatan, dan status karyawan. Kompensasi yang dianggap adil dan transparan dapat meningkatkan persepsi rasa keadilan di antara karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pada objek penelitian penulis memiliki sistem kompensasi yang mendukung karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Adanya kompensasi berupa jaminan kesehatan, bonus lembur thr, cuti kerja, dinas ke luar kota, dan fasilitas kantor yang memadai. Hal tersebut diberikan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat kita konklusikan hipotesis ketiga Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja **Terbukti**.

4.7.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Setelah melakukan pengujian hipotesis, penulis mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,332 dan t_{tabel} 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,332 > 1,976$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Pancasila *et al.* (2020) yang menggambarkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Jika ingin karyawan mencapai kepuasan kerja, maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan yang dimiliki karyawan, serta adanya peluang untuk maju

dan berkembang (Pancasila et al., 2020). Dalam memenuhi hal-hal tersebut, motivasi berperan sebagai faktor psikologis dari dalam diri karyawan. Sehingga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat diimbangi dengan rasa semangat yang menggebu-gebu dari karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Basalamah & As'ad (2021) yang menggunakan alat analisis yang sama yaitu SPSS serta penggunaan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi ini sangat penting karena melalui motivasi setiap pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Basalamah & As'ad, 2021). Motivasi ini bisa diberikan melalui motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Pemberian motivasi harus sesuai porsi dan tepat sasaran. Mengingat bahwa setiap individu ini memiliki tingkat prioritas kebutuhan yang berbeda-beda, maka pihak manajemen juga perlu memperhatikan latar belakang yang dimiliki pekerja.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Sumantri *et al.* (2022) dan Rosalia *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja perlu diperkuat agar karyawan merasakan suasana kerja yang produktif, semangat, penuh ambisi, menyenangkan, dan hubungan antar rekan kerja yang baik. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan membangun komitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena

karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Pada variabel kepuasan kerja ini, penulis menggunakan indikator *payment, the work itself, work colleague, job promotion, dan supervision* (Iqbal et al., 2021). Pada jawaban responden pada item kuesioner mendapatkan nilai rata-rata total sebesar 4,01 yang masuk pada kategori interval tinggi. Berdasarkan item pernyataan dapat dilihat bahwa karyawan merasa puas karena adanya kolaborasi yang baik dengan rekan kerja untuk meningkatkan produktifitas di tempat kerja. Dilihat dari bidang perusahaan yang diteliti adalah sebuah rumah sakit yang memang membutuhkan kerjasama yang tinggi antar rekan kerja baik satu divisi maupun lintas divisi, maka dengan adanya kolaborasi yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan aktivitas sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja **Terbukti**.

4.7.6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 8,529 dan t_{tabel} 1,976, artinya t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Dengan demikian dapat H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0,488, dapat diartikan jika kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar

0,488 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa, ketika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik, maka kinerja karyawan juga akan baik.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yuan *et al.* (2018), Menurut temuan Yuan *et al.* (2018), seorang karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya akan mengungguli rekan kerjanya yang tidak memiliki kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penulis, responden merasa puas dalam pekerjaannya karena kedekatan antar rekan kerja serta ada kolaborasi yang tinggi sesama rekan kerja. Hal tersebut membuat suasana lebih menyenangkan dan produktif. Sebagaimana teori Aristoteles menyebutkan bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Selain itu karyawan juga merasa puas jika adanya prosedur dan aturan sistem promosi yang jelas dan adil. Bagaimanapun karyawan pasti mengharapkan perkembangan dari perusahaan. Jika individu hanya *stuck* dan melakukan kegiatan yang berulang pasti ada rasa jenuh yang menyebabkan ketidakpuasan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Janti *et al.* (2023) dan Prissilia *et al.* (2023) juga menunjukkan hasil yang sama dengan temuan penulis yaitu adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel. Janti *et al.* (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan lebih baik dan memenuhi standar perusahaan ketika mereka bahagia dengan tempat atau kepada siapa mereka bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dengan seksama hal apa yang paling dibutuhkan oleh

karyawan dalam aktivitas kerjanya. Perusahaan juga perlu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk membangun atmosfer yang positif di lingkungan kerja.

Temuan riset yang dilakukan oleh Rinny *et al.* (2020) juga menyimpulkan hasil yang sama dengan penggunaan alat analisis dan metode penelitian yang sama. Menurut Rinny *et al.* (2020), karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan melebihi biaya tenaga kerja, biaya yang telah mereka korbankan, dan selisihnya masih cukup untuk membiayai hidupnya. Penelitian penulis juga meneliti variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa puas maka dengan sendirinya akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Pramudena & Saluy (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Di RS Pertamina, persepsi tertinggi karyawan tentang kepuasan kerja adalah ketika mereka berkolaborasi satu sama lain. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim. Hubungan yang baik antar anggota tim dapat meningkatkan efektivitas kerja kelompok dan membawa dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori kinerja karyawan oleh Bangun dalam Iqbal *et al.* (2021) dengan indikator *number of jobs*,

quality of work, punctuality, presence, dan cooperation ability. Berdasarkan pembahasan di atas, dengan demikian hipotesis kelima Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan **Terbukti**.

4.7.7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,414 dan t_{tabel} 1,976, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,193 signifikan serta kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang *et al.* (2018) di mana hasilnya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut menekankan bahwa penting untuk mempertimbangkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guna mempertahankan karyawan. Sehingga untuk memberikan kompensasi yang wajar, perusahaan perlu mempertimbangkan kelayakan *feedback* kepada karyawan agar sesuai dengan apa yang telah dikorbankan pada perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan *feedback* yang pantas, maka akan menciptakan rasa puas karena dihargai. Kepuasan kerja tersebut yang

akan menjadi sumber semangat, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian Hartono & Nurwati (2021) yang menggunakan alat analisis SPSS seperti penulis juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sistem kompensasi yang baik akan membantu dalam memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan dapat memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Hartono & Nurwati, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Norawati *et al.* (2022) juga sejalan dengan hasil temuan penulis di mana menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada hubungan antara kompensasi dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Norawati *et al.* (2022) juga menggunakan teori kompensasi oleh Simamora (2014). Sementara perbedaannya terletak pada alat analisis PLS, jumlah sampel, dan objek penelitian.

Simamora (2014) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis kompensasi, yaitu: 1) Kompensasi langsung meliputi penghargaan dalam bentuk uang berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain; 2) Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti penghargaan, pengembangan karir, pelayanan karyawan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. RS Pertamina menjamin kelayakan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. Bahkan pihak manajemen juga memantau karyawan agar tidak terlibat dalam

permasalahan keuangan yang rumit. Kompensasi yang diberikan di RS Pertamina berupa kompensasi finansial dan non finansial.

Bangun dalam Hartono & Nurwati (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dalam upaya peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Temuan penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ketika kompensasi yang diterima karyawan adil dan pantas maka karyawan akan merasa puas dan dihargai. Hal tersebut dapat memicu kualitas, kuantitas, efektifitas, dan efisiensi kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian hipotesis 6 Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **Terbukti**.

4.7.8. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Setelah melakukan uji hipotesis, penulis mendapatkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji analisis jalur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,7796 dan t_{tabel} 1,976, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,323 signifikan dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap individu mempunyai kebutuhan dasar untuk bertahan hidup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kebutuhan dasar ini mencakup kebutuhan emosi, psikologi, fisiologi, dan spiritual. Kebutuhan itulah yang

menjadi pemicu motivasi atau pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuan. Menurut Maslow dalam Asmadi (2008) dalam upaya memenuhi kebutuhan individu dipicu oleh dua kekuatan motivasi, yaitu motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi tumbuh/berkembang (*growth motivation*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses kebutuhan untuk merasa puas, yang berarti bahwa ketika faktor-faktor tertentu memenuhi kebutuhan seseorang, orang akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal.

Motivasi memainkan peran kunci dalam mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berusaha mencapai tujuan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Dewi et al., 2019; Hartono & Nurwati, 2021; Iqbal et al., 2021; Raka et al., 2018). Riset tersebut memberikan indikasi bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Robbins dalam Hartono & Nurwati (2021) menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk berupaya secara maksimal ketika mereka percaya bahwa akan ada imbalan organisasi ketika mereka menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Maka, perusahaan harus menyelaraskan tujuan

organisasi dan tujuan individu karyawan. Perusahaan perlu mengkomunikasikan tujuannya agar karyawan juga memiliki rasa “kepemilikan” akan tujuan tersebut. Sehingga baik perusahaan dan karyawan sama-sama berambisi dan berjalan mencapai tujuan.

Adapun penelitian penulis juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Iqbal *et al.* (2021) di mana hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Setiap ada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu organisasi sangat perlu memberikan pasokan baik secara materi maupun non materi kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi dan kemampuan kerja menentukan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Davis & J.W., 2003)..

Mayoritas penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa jika tertanam motivasi yang tinggi dalam diri karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Namun, yang perlu diperhatikan adalah prioritas kebutuhan tiap individu berbeda. Maka organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor dan indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Dengan demikian Hipotesis 7 Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **Terbukti**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, berikut merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RS Pertamina Cirebon, diantaranya:

1. Dalam upaya meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap pencapaian tujuan, perusahaan dapat terus mempertahankan siklus pembayaran gaji yang selalu tepat waktu. Dengan begitu karyawan merasa pengorbanan yang mereka berikan mendapatkan feedback yang setimpal. Selain itu, perusahaan perlu membenahi dan membuat sistem skala upah dengan membangun sistem skala upah yang adil dan transparan. Hal ini bisa dilakukan dengan edukasi, komunikasi, dan memberikan ruang untuk umpan balik karyawan.
2. Dalam menunjang peningkatan motivasi, perusahaan dapat memberikan tuntutan prestasi kerja antar karyawan agar semakin semangat mencapai target dan menjadi yang terbaik di antara rekan kerja. Selain itu perusahaan perlu meningkatkan peluang untuk pengembangan keterampilan dan pendidikan. Pengembangan karir adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara: merencanakan rute karir karyawan, memberikan kesempatan rotasi pekerjaan, adakan promosi internal, membuat rencana pengembangan pribadi, dan program mentoring.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu karyawan bekerja. Hal tersebut mempengaruhi efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan. Selain itu, perusahaan perlu mengkomunikasikan tujuannya agar

karyawan juga memiliki rasa “kepemilikan” akan tujuan tersebut. Sehingga baik perusahaan dan karyawan sama-sama berambisi dan berjalan mencapai tujuan.

4. Dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang nyaman dengan sarana dan prasarana yang memadai. Hubungan antara rekan kerja dapat lebih dibina agar bisa berkoordinasi satu sama lain dalam mencapai tujuan. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sistem bonus yang ada khususnya ketika karyawan lembur bekerja. Bonus ini dapat berupa bonus tunai, hadiah materi, liburan, atau peluang pengembangan karir. Bonus ini dalam rangka pencapaian tujuan dan kontribusi yang luar biasa, bukan hanya sebagai bentuk kompensasi rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. D. A., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 1770-1777. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i8.3254>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, P. M., & Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1), 1-8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 15th Edition*. London: Kogan Page.
- Arsyad, M.N., & Fatmawati, F. (2018). Penerapan Media Pembelajaran Berbasis Multimedia Interaktif Terhadap Mahasiswa IKIP Budi Utomo Malang. *Jurnal Agastya*, (8)02, 188-198.
- Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The influence of transformational leadership and job training on employee performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with job satisfaction as an intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 3861-3872. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i4.3501>
- Asmadi. (2008). *Teknik Prosedural Keperawatan: Konsep dan Aplikasi Kebutuhan Dasar Klien*. Jakarta: Salemba Medika
- Asmawati, A., Rahayu, S., & Choiriyah, choriyah. (2023). The Influence of Organizational Culture, Motivation, and Leadership on the Performance of Palembang High Court Employees. *International Journal of Business, Management and Economics*, 4(4), 257 - 273. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i4.1434>
- Bahri, Syaiful & Nisa, Yuni. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(1), 9-15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Baqi, F.A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management*, 4(8), 144-151.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bernardin, H. &., & Russel, J. (1993). *Human Resource Management an Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Bimantoro, A. Y., & Swasti, I. K. (2023). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Tirta Investama. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(11), 5280–5284. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i11-02>
- Bratton, John., & Gold, Jeff. (2017). *Human Resource Management, 6th edition: Theory and Practice*. London: Macmillan Education.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. South Western: Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 4th Ed*. USA: SAGE Publication, Inc.
- Davis, Keith & Newstorm J.W. (2003). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management. 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management : Global edition, 16th Ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09), 1344-1358. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Febriansyah, T., & Kasmir, K. (2022). The Influence of Work Motivation, Cooperation, and Work Culture toward The Performance of PT PLN (Persero) UP3 Bekasi Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 360-372. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3>

- Fordamea, I., & Saluy, A. (2021). *Impact of Work Motivation, Compensation, and Working Environment on Employee Performance at PT. Kawai Indonesia. MICOSS*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-9-2020.2307515>
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hair, J.F., Money, A.H., Samouel, P. and Page, M. (2007). Research Methods for Business. Education and Training. *EuroMed Journal of Business*, 49(04), 336-337. <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, & Ronald L. Tatham. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handayani, R. (2005). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hardiyansyah, I., Razak, I., & Silitonga, E. S. (2023). The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at Pt Unisadhuguna with Job Satisfaction Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(09), 4313–4321. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i9-19>
- Hartono, R., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153-166. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How do you Motivate Employee? *Harvard Business Review*.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance. *Evidence from Indonesia. Entrepreneurship and*

- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT ICI Paints Indonesia. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842-871
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5>
- Jain, Dr. A., Gupta, D. B., & Bindal, Dr. M. (2019). A Study of Employee Motivation in Organization. *International Journal of Engineering and Management Research*, 09(06), 65–68.
<https://doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11>
- Janti, D. A., Suratman, A., & Setiawati, T. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Job Training on Employee Performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with Job Satisfaction as an Intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 3861-3872. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i4.3501>
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Jolly, P. M., McDowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. A. (2021). Pay and Benefit Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Turnover Intentions: The Moderating Role of Job Variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102921. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.102921>
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). The Effect of Competence, Training, and Compensation to Employment Performance. *European Research Studies Journal*, 21(3), 280-292.
- Komang, I., Permadi, O., Landra, N., Gusti, I., Eka, A., Kusuma, T., & Sudja, I. N. (2018). The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
www.researchpublish.com
- Kusuma, A., & Rakhman, A. (2018). Peningkatan Keterampilan Olah Data (SPSS) pada Mahasiswa DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal. *Jurnal Abdimas PHB*, 1(1), 49-54. <https://doi.org/10.30591/japhb.v1i1.688>
- Lestari, E. K., & Yudhanegara, M. R. (2015). *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahapatro, B.B. (2010). *Human Resource Management*. New Delhi: New Age International.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClave, J. (2015). *Statistics for Business and Economics (11th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall .
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Nangia, M., & Mohsin, F. (2020). Revisiting talent management practices in a pandemic driven VUCA environment - a qualitative investigation in the Indian IT industry. *Journal of Critical Reviews*, 7 (7) (2020) 937–942. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.07.170>
- Norawati, S., Zulher., Basem, Z., & Azmi, U. The Impact of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction. *ECo-Buss*, 5(2), 722–731. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.613>
- Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Surya Wanasida, A., Purwanto, A., & Juliana. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12 (12), 2975-2985.
- Nurhattati, N., Ripki, A. Jauhari. H., Yusuf, C. F., Aulia, R. N., & Rahmawati, D. (2022). Job satisfaction as a strategy for increasing teachers' creativity in teaching. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(10), 3874–3882. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i10.7506>

- Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Budiawan, A. (2023). The Role of Compensation and Job Satisfaction to Improve Employee Performance PT. A. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 419-429. <http://ijsoc.goacademica.com>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pangarso, A., Darmawan, I. H., & Kamil, I. I. (2017). Compensation Effect on Police Hospital Employees Performance at Bandung, Indonesia. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.12444320>
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Pramudena, S. M., Saluy, A. B., & Muhith, A. (2021). The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi. *Journal of Economics and Business*, 4(2), 253-264. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.02.361>
- Prissilia, A., Alie, J., & Kurniawan, M. (2023). The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(2), 74-79. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i2.1147>
- Puspa Dewi, Fikri, K., & Fitrioc, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09), 1344-1358. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Raka, B. I. T., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). Effect of Motivation to Employee Performance which was Mediated by Work Satisfaction in PT Smailing Tour Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20959–20973. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/569>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>

- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 39-48. <https://www.researchgate.net/publication/362488344>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics, and Compensation towards Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 17th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation as a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943-956. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4(1), 185-189. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/IJEBAR>

- Sastrohadiwiryo, S. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-24*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, L., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 18-29.
- Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Srimulyani, V. A., Rustiyaningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (2023). Mediation of "AKHLAK" Corporate Culture and Affective Commitment on the Effect of Inclusive Leadership on Employee Performance. *Sustainable Futures*, 6, 1-14. <https://doi.org/10.1016/J.SFTR.2023.100138>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, B., & Suprpto, S. (2023). The Role of Organizational Commitment and Employee Engagement in Mediating the Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1215–1225. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Sukmayuda, D. N., Moeins, A., & Cahyono, Y. (2019). International Review of Management and Marketing Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employees Performance in Packaging Company in Tangerang. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 117–122. <https://doi.org/10.32479/irmm.7461>

- Sumantri, S., Wibisono, C., Olenka, R. I. G., & Hidayat, F. (2022). Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 1(3), 237–249. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v1i3.63>
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutaguna, I. N. T., Endrawati, T., Dima, A. F., Ningtyas, H. I. R., & Rais, R. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Performance. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2483-2488.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tani Raka, B. I., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). Effect of Motivation to Employee Performance which was Mediated by Work Satisfaction in PT Smiling Tour Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20959–20973. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/569>
- Wibowo. 2022. *Performance Management: Fifth Edition*. Depok: PT. King Grafindo.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth Responden Penelitian

Karyawan RS Pertamina Cirebon.

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Diandra Fachiroh

NIM : 19311530

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna Menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di RS Pertamina Cirebon”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat membantu dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam hasil dari kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Semoga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat luas khususnya karyawan, perusahaan, dan akademisi. Atas waktu dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Diandra Fachiroh

A. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2) Usia

- 18 – 27 tahun
- 28 – 42 tahun
- > 42 tahun

3) Status Karyawan

- Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT)
- Pekerja Waktu Tertentu (PWT)

4) Status Pernikahan

- Menikah
- Belum Menikah
- Menikah Cerai

5) Pendidikan Terakhir

- SMA / Sederajat
- Diploma / Sarjana (S1)
- Magister (S2)
- Doktoral (S3)

6) Masa Kerja

- Kurang dari 1 tahun
- 1 – 5 tahun
- 5 – 10 tahun
- > 10 tahun

7) Rata-Rata Penghasilan

- Rp2.000.000 – Rp5.000.000
- Rp5.000.000 – Rp10.000.00
- > Rp10.000.000

B. Pengisian Kuesioner

A. Compensation / Kompensasi						
<p>Sesi ini berisi 5 pertanyaan. Pertanyaan berikut berkenaan dengan diri bapak/ibu/saudara. Jawablah pertanyaan tersebut dengan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan skala 1-5 sebagai berikut:</p> <p>(1) STS: Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut (2) TS: Tidak setuju dengan pernyataan tersebut (3) N: Netral (4) S: Setuju dengan pernyataan tersebut (5) SS: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut</p>						
No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
	<i>Wages</i>					
C1	Saya puas dengan struktur skala upah yang ada di perusahaan					
	<i>Incentive</i>					
C2	Saya puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan					
	<i>Salary</i>					
C3	Pembayaran gaji per bulan tidak pernah tertunda					
	<i>Allowance</i>					
C4	Sistem kompensasi yang ada sudah transparan					
	<i>Facilities</i>					
C5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan prinsip keadilan					

B. Motivation / Motivasi						
<p>Sesi ini berisi 5 pertanyaan. Pertanyaan berikut berkenaan dengan diri bapak/ibu/saudara. Jawablah pertanyaan tersebut dengan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan skala 1-5 sebagai berikut:</p> <p>(1) STS: Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut (2) TS: Tidak setuju dengan pernyataan tersebut (3) N: Netral (4) S: Setuju dengan pernyataan tersebut (5) SS: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut</p>						
No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
M1	<i>Need for security</i>					

	Saya merasa termotivasi dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan					
<i>Social needs</i>						
M2	Atasan saya peduli dengan pekerjaan saya dan selalu mendorong untuk berkembang					
<i>Physiological needs</i>						
M3	Saya merasa termotivasi dengan tugas dan bonus yang diberikan					
<i>Self-esteem needs</i>						
M4	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan dan pujian dari atasan					
<i>Need for self-actualization</i>						
M5	Saya berusaha keras untuk menjadi yang terbaik di antara rekan kerja saya					

C. Employee Performance / Kinerja Karyawan

Sesi ini berisi 10 pertanyaan. Pertanyaan berikut berkenaan dengan diri bapak/ibu/saudara. Jawablah pertanyaan tersebut dengan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan skala 1-5 sebagai berikut:

- (1) STS: Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- (2) TS: Tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- (3) N: Netral
- (4) S: Setuju dengan pernyataan tersebut
- (5) SS: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
<i>Number of jobs</i>						
EP1	Pekerjaan saya selalu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan oleh kantor					
EP2	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari sebelumnya					
<i>Quality of work</i>						
EP3	Atasan saya puas dengan hasil kerja saya					
EP4	Saya mengenal dan mahir dalam pekerjaan yang merupakan tanggung jawab utama saya					
<i>Punctuality</i>						
EP5	Saya selalu datang lebih awal pada jam kerja yang ditetapkan oleh kantor					
EP6	Saya selalu tepat waktu dengan pekerjaan saya					
<i>Presence</i>						
EP7	Saya sangat disiplin dalam hal kehadiran					

EP8	Tingkat ketidakhadiran residual tinggi selama bekerja					
Cooperation ability						
EP9	Saya dapat bekerja dengan baik bersama orang lain					
EP10	Saya terbuka terhadap perbedaan pendapat orang lain					

D. Job Satisfaction / Kepuasan Kerja

Sesi ini berisi 10 pertanyaan. Pertanyaan berikut berkenaan dengan diri bapak/ibu/saudara. Jawablah pertanyaan tersebut dengan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan skala 1-5 sebagai berikut:

- (1) STS: Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- (2) TS: Tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- (3) N: Netral
- (4) S: Setuju dengan pernyataan tersebut
- (5) SS: Sangat setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Payment						
JS1	Kompensasi bulanan saya sebanding dengan pekerjaan yang saya selesaikan					
JS2	Saya memperoleh bonus yang sesuai ketika lembur kerja					
The work itself						
JS3	Lingkungan tempat kerja saya nyaman					
JS4	Saya dapat memahami dan mengeksekusi tugas dengan baik					
Work colleague						
JS5	Rekan kerja saya dekat satu sama lain					
JS6	Berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja					
Job Promotion						
JS7	Perusahaan memiliki aturan yang jelas					
JS8	Implementasi kebijakan tempat kerja disosialisasikan secara bertahap					
Supervision						
JS9	Atasan selalu memberikan arahan dan koordinasi untuk mencapai tujuan					
JS10	Hubungan atasan-bawahan terjalin baik dan profesional					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Kompensasi (X1)

Responden	KOMPENSASI (X1)				
	C1	C2	C3	C4	C5
1	4	4	5	4	4
2	4	4	5	4	4
3	1	1	5	1	5
4	3	4	4	3	4
5	4	4	5	3	3
6	3	3	5	3	3
7	4	3	4	4	3
8	4	4	5	4	4
9	3	3	5	3	3
10	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4
12	3	3	4	3	3
13	2	2	5	2	2
14	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	4
16	2	1	4	2	1
17	4	4	5	4	4
18	5	5	5	5	4
19	4	4	5	4	4
20	4	4	5	4	4
21	2	2	4	3	3
22	4	3	5	3	3
23	3	4	5	3	2
24	5	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4
27	4	4	5	4	3
28	4	4	5	4	3
29	5	4	5	3	4
30	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4
32	4	4	5	4	4
33	3	2	4	2	3
34	3	4	5	4	4
35	5	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4
37	4	4	5	4	4
38	4	4	5	4	4
39	3	3	5	5	3
40	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	3
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3
45	3	3	4	3	3
46	2	2	4	2	2

47	4	4	5	4	3
48	3	3	5	3	3
49	4	4	5	4	3
50	3	3	5	3	3
51	4	4	4	4	4
52	2	2	1	1	2
53	4	4	4	4	4
54	4	4	5	3	4
55	2	2	5	2	3
56	5	5	5	5	5
57	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5
59	4	4	5	3	4
60	3	3	4	3	3
61	4	4	5	4	4
62	4	4	4	4	4
63	5	4	5	3	4
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4
67	3	3	4	3	3
68	2	2	4	4	2
69	5	5	5	5	5
70	5	5	4	5	5
71	5	5	4	5	5
72	4	4	5	4	5
73	5	5	5	5	5
74	4	4	5	5	5
75	4	5	4	5	5
76	4	4	5	4	5
77	5	5	4	4	4
78	4	5	5	5	4
79	5	5	4	5	5
80	4	5	5	5	4
81	5	4	5	5	5
82	5	4	5	5	4
83	5	4	4	4	5
84	4	3	5	4	4
85	4	5	5	5	5
86	4	4	5	5	4
87	4	5	4	5	5
88	4	5	4	5	5
89	3	4	5	4	4
90	3	3	3	3	3
91	5	4	4	5	3
92	5	4	4	5	4
93	3	3	4	4	3
94	5	5	5	5	5
95	4	5	5	4	5
96	5	5	5	4	5
97	5	5	4	5	5
98	5	5	4	4	4
99	4	5	4	5	5

100	4	3	5	5	3
101	4	5	4	4	5
102	5	4	4	4	5
103	4	5	5	5	5
104	5	3	4	4	5
105	4	4	5	4	5
106	4	5	5	4	4
107	4	4	5	4	5
108	5	5	5	4	5
109	4	5	4	5	5
110	5	5	5	4	5
111	5	5	5	4	5
112	4	4	5	4	5
113	4	5	4	4	4
114	3	3	5	4	4
115	4	4	4	4	3
116	4	4	4	4	5
117	4	5	5	4	4
118	4	4	4	4	4
119	4	5	5	5	5
120	4	5	5	4	5
121	3	4	5	5	4
122	5	4	5	4	4
123	5	5	4	4	4
124	4	5	5	5	4
125	4	5	4	4	5
126	4	4	5	4	5
127	3	3	5	3	3
128	5	5	4	4	4
129	5	4	5	5	4
130	5	5	4	5	5
131	4	5	4	4	5
132	4	5	4	5	5
133	4	5	4	5	4
134	4	3	5	4	3
135	5	4	4	4	4
136	5	5	4	4	5
137	5	5	5	4	4
138	4	4	5	3	5
139	4	5	4	4	4
140	4	5	4	5	5
141	5	5	5	5	5
142	2	4	3	3	4
143	4	3	3	3	5
144	3	4	5	4	4
145	4	4	5	4	4
146	3	3	4	5	4
147	4	4	5	4	3
148	4	4	4	4	4
149	4	4	5	4	3
150	3	4	5	4	3

Motivasi (X2)

Responden	MOTIVASI (X2)				
	M1	M2	M3	M4	M5
1	3	4	5	4	4
2	3	4	4	3	3
3	3	1	3	1	3
4	4	4	4	3	3
5	4	4	3	3	3
6	3	3	4	4	3
7	3	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4
9	3	4	4	3	5
10	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	5
12	3	4	3	3	4
13	2	1	2	3	2
14	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	5
16	5	3	4	3	3
17	3	4	3	4	5
18	5	5	5	3	3
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5
21	3	2	3	3	4
22	4	4	4	4	4
23	2	2	4	2	5
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4
27	3	4	3	3	4
28	3	3	4	4	4
29	3	3	4	1	5
30	3	4	4	4	4
31	3	4	4	3	4
32	3	2	4	3	4
33	3	4	4	3	3
34	3	4	4	3	3
35	3	4	3	4	5
36	3	4	3	5	5
37	3	4	4	4	5
38	4	4	4	4	5
39	3	4	4	4	5
40	4	4	4	4	4
41	3	3	4	3	4
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	4
46	2	1	3	4	5
47	3	3	4	3	4
48	3	2	3	3	2

49	4	4	2	4	4
50	3	4	4	3	3
51	4	3	4	3	3
52	2	1	1	1	1
53	4	4	4	4	4
54	3	3	4	4	4
55	4	4	3	3	4
56	5	5	5	5	5
57	4	3	4	3	4
58	5	5	5	5	5
59	3	4	4	3	4
60	2	2	4	2	4
61	4	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4
63	5	4	4	5	3
64	3	3	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	3
67	2	3	3	3	4
68	2	4	3	3	4
69	5	4	4	4	5
70	4	4	4	4	5
71	4	5	5	5	5
72	5	5	5	4	5
73	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5
75	5	5	4	4	5
76	4	3	5	5	3
77	4	4	4	5	4
78	3	3	4	4	4
79	5	4	4	5	5
80	5	5	5	5	4
81	4	4	4	4	5
82	4	4	5	5	4
83	5	5	5	5	4
84	3	3	3	4	5
85	4	5	5	5	5
86	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	5
88	4	4	4	4	5
89	3	4	4	3	5
90	3	3	3	4	4
91	5	5	4	5	5
92	5	4	4	5	5
93	4	4	4	3	4
94	5	5	5	5	5
95	4	5	4	5	5
96	4	4	5	5	4
97	5	5	5	4	4
98	5	4	4	5	5
99	4	5	5	5	4
100	3	3	4	4	5
101	4	5	5	4	4

102	4	4	4	5	4
103	4	4	4	5	5
104	3	4	4	4	4
105	4	5	4	5	4
106	3	4	5	4	5
107	4	3	4	4	4
108	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5
110	4	4	5	5	5
111	5	5	5	5	5
112	4	5	4	4	4
113	4	4	5	5	5
114	4	5	4	5	5
115	3	5	4	4	4
116	4	5	5	5	5
117	4	4	4	4	4
118	4	4	4	5	5
119	4	5	5	4	5
120	4	4	4	4	5
121	4	3	4	4	4
122	5	4	4	5	5
123	4	4	4	5	5
124	4	5	5	5	5
125	5	4	5	5	5
126	4	4	4	4	4
127	4	3	3	4	5
128	3	4	4	4	5
129	4	4	4	4	5
130	5	5	5	4	5
131	4	4	4	4	5
132	4	5	5	5	5
133	4	5	4	5	5
134	3	3	3	4	4
135	3	3	4	4	4
136	4	4	3	4	4
137	5	4	5	5	5
138	5	3	4	4	4
139	4	4	4	5	5
140	5	4	4	5	4
141	5	5	4	5	5
142	5	5	5	5	5
143	4	4	5	4	4
144	5	5	4	5	5
145	5	5	5	4	5
146	3	3	4	4	4
147	4	4	5	4	4
148	4	4	4	5	5
149	4	3	4	5	5
150	4	4	4	4	4

Kinerja Karyawan (Y)

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)									
	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3
4	4	4	3	5	2	4	4	4	3	3
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
6	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3
7	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
9	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	2	4	2	4	2	2	4	3	5	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
18	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
19	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
23	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4
24	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
25	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3
29	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
33	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
35	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
38	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
42	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
50	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3
51	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
53	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
54	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5
55	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
61	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
66	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
67	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5
68	4	4	4	4	3	2	3	3	2	5
69	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5
70	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
71	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
72	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3
73	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
75	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
76	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
77	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
79	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
80	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3
81	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3
82	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3
83	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
84	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2

85	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5
86	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4
87	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
89	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
90	2	4	2	4	2	2	5	3	4	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
95	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4
96	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5
100	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
101	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4
102	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
103	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
104	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
105	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
106	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
108	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5
113	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
114	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
115	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
119	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
121	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
123	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
127	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3
128	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
130	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
131	5	5	5	4	5	1	4	5	4	5
132	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
133	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
134	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
135	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
137	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
138	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
142	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
143	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
144	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
146	3	4	4	2	3	4	4	4	5	3
147	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
149	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
150	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5

Kepuasan Kerja (Z)

Responden	KINERJA KARYAWAN (Y)									
	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10
1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	1	3	3	4	1	4	1	3
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
13	2	5	5	3	5	5	5	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
16	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3
17	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
21	5	5	3	5	2	2	3	3	2	2
22	3	4	4	4	5	5	4	4	4	1
23	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
24	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
28	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
29	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
33	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4
36	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
38	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

41	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3
47	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
51	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
52	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
54	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
60	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3
61	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
67	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
68	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
71	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
72	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
73	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
74	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
75	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
76	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
77	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
78	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	1	1	3	3	4	1	4	1	3
81	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
82	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
83	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3
84	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4

85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
87	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4
90	2	5	5	3	5	5	5	4	3	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
93	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3
94	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
95	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
96	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
98	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2
99	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
101	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
103	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
104	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
105	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
106	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4
107	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
108	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
109	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
110	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
111	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
112	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3
113	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3
114	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
115	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
122	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3
124	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
125	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
126	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
127	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
128	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

129	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
131	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
132	3	3	4	4	4	5	2	2	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
137	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3
138	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
145	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4
146	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
147	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3
148	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
149	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
150	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4

Lampiran 3 Output SPSS

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

		Correlations					
		C1	C2	C3	C4	C5	C_TOTAL
C1	Pearson Correlation	1	.747**	.199*	.637**	.594**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
C2	Pearson Correlation	.747**	1	.178*	.716**	.684**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
C3	Pearson Correlation	.199*	.178*	1	.226**	.148	.405**
	Sig. (2-tailed)	.015	.029		.005	.071	.000
	N	150	150	150	150	150	150
C4	Pearson Correlation	.637**	.716**	.226**	1	.551**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
C5	Pearson Correlation	.594**	.684**	.148	.551**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
C_TOTAL	Pearson Correlation	.849**	.894**	.405**	.832**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

		M1	M2	M3	M4	M5	M_TOTAL
M1	Pearson Correlation	1	.643**	.560**	.610**	.345**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
M2	Pearson Correlation	.643**	1	.612**	.606**	.476**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
M3	Pearson Correlation	.560**	.612**	1	.526**	.396**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
M4	Pearson Correlation	.610**	.606**	.526**	1	.537**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
M5	Pearson Correlation	.345**	.476**	.396**	.537**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
M_TOTAL	Pearson Correlation	.804**	.853**	.768**	.837**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP_TOTAL
EP1	Pearson Correlation	1	.707**	.637**	.589**	.617**	.418**	.490**	.481**	.110	.316**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.182	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP2	Pearson Correlation	.707**	1	.635**	.534**	.502**	.438**	.612**	.523**	.208*	.221**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.006	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP3	Pearson Correlation	.637**	.635**	1	.462**	.648**	.471**	.571**	.415**	.117	.288**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.154	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP4	Pearson Correlation	.589**	.534**	.462**	1	.550**	.356**	.553**	.416**	.056	.263**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.494	.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP5	Pearson Correlation	.617**	.502**	.648**	.550**	1	.425**	.450**	.435**	.160	.434**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.051	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP6	Pearson Correlation	.418**	.438**	.471**	.356**	.425**	1	.602**	.419**	.110	.131	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.181	.111	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP7	Pearson Correlation	.490**	.612**	.571**	.553**	.450**	.602**	1	.495**	.030	.148	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.711	.071	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP8	Pearson Correlation	.481**	.523**	.415**	.416**	.435**	.419**	.495**	1	.043	.170*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.599	.038	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP9	Pearson Correlation	.110	.208*	.117	.056	.160	.110	.030	.043	1	.122	.315**
	Sig. (2-tailed)	.182	.011	.154	.494	.051	.181	.711	.599		.136	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP10	Pearson Correlation	.316**	.221**	.288**	.263**	.434**	.131	.148	.170*	.122	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.001	.000	.111	.071	.038	.136		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
EP_TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.788**	.783**	.708**	.788**	.662**	.724**	.644**	.315**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

		Correlations										
		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS_TOTAL
JS1	Pearson Correlation	1	.565**	.400**	.565**	.375**	.381**	.301**	.414**	.456**	.521**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS2	Pearson Correlation	.565**	1	.534**	.563**	.479**	.461**	.564**	.411**	.544**	.497**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS3	Pearson Correlation	.400**	.534**	1	.506**	.616**	.499**	.604**	.493**	.662**	.521**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS4	Pearson Correlation	.565**	.563**	.506**	1	.513**	.407**	.436**	.428**	.560**	.479**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS5	Pearson Correlation	.375**	.479**	.616**	.513**	1	.573**	.492**	.374**	.539**	.431**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS6	Pearson Correlation	.381**	.461**	.499**	.407**	.573**	1	.462**	.447**	.549**	.509**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS7	Pearson Correlation	.301**	.564**	.604**	.436**	.492**	.462**	1	.724**	.694**	.489**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS8	Pearson Correlation	.414**	.411**	.493**	.428**	.374**	.447**	.724**	1	.601**	.485**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS9	Pearson Correlation	.456**	.544**	.662**	.560**	.539**	.549**	.694**	.601**	1	.711**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS10	Pearson Correlation	.521**	.497**	.521**	.479**	.431**	.509**	.489**	.485**	.711**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
JS_TOTAL	Pearson Correlation	.676**	.774**	.783**	.724**	.714**	.692**	.776**	.714**	.845**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Regresi Linear

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86706173
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.567	1.417		3.928	.000
	Kepuasan Kerja	-.063	.035	-.147	-1.809	.072

a. Dependent Variable: Abs_Res

Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.325	3.880

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1095.223	1	1095.223	72.747	.000 ^b
	Residual	2228.171	148	15.055		
	Total	3323.393	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.914	2.315		9.466	.000
	Kepuasan Kerja	.488	.057	.574	8.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Linear Berganda X1 dan X2 terhadap Z

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76283265
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.064
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.851	1.757		2.761	.006
	Kompensasi	-.151	.125	-.152	-1.204	.231
	Motivasi	.092	.121	.096	.755	.451

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.505	2.718		7.543	.000		
	Kompensasi	.522	.194	.294	2.695	.008	.420	2.380
	Motivasi	.438	.188	.254	2.332	.021	.420	2.380

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Regresi Berganda

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.488**	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	150	150	150
Kompensasi	Pearson Correlation	.488**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	150	150	150
Motivasi	Pearson Correlation	.478**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	150	150	150

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.255	4.795

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1219.038	2	609.519	26.509	.000 ^b
	Residual	3380.002	147	22.993		
	Total	4599.040	149			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.505	2.718		7.543	.000
	Kompensasi	.522	.194	.294	2.695	.008
	Motivasi	.438	.188	.254	2.332	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regresi Linear Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10662754
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.039
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.360	1.309		4.859	.000
	Kompensasi	-.054	.093	-.073	-.583	.561
	Motivasi	-.093	.090	-.128	-1.027	.306

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.508	2.344		10.882	.000		
	Kompensasi	.433	.167	.287	2.592	.011	.420	2.380
	Motivasi	.350	.162	.239	2.161	.032	.420	2.380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Berganda

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.469**	.458**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	150	150	150
Kompensasi	Pearson Correlation	.469**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	150	150	150
Motivasi	Pearson Correlation	.458**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	150	150	150

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.234	4.134

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.599	2	405.300	23.710	.000 ^b
	Residual	2512.794	147	17.094		
	Total	3323.393	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.508	2.344		10.882	.000
	Kompensasi	.433	.167	.287	2.592	.011
	Motivasi	.350	.162	.239	2.161	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sub Struktur 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.255	4.795

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1219.038	2	609.519	26.509	.000 ^b
	Residual	3380.002	147	22.993		
	Total	4599.040	149			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.505	2.718		7.543	.000
	Kompensasi	.522	.194	.294	2.695	.008
	Motivasi	.438	.188	.254	2.332	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sub Struktur 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.370	3.747

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273.088	3	424.363	30.218	.000 ^b
	Residual	2050.306	146	14.043		
	Total	3323.393	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.923	2.502		7.163	.000
	Kompensasi	.240	.155	.159	1.546	.124
	Motivasi	.188	.149	.128	1.258	.211
	Kepuasan Kerja	.370	.064	.435	5.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian



Jl. Patra Raya Klayan Cirebon
Telp. (0231) 2512116, 224646 (Hunting)
Email: rspkc@yahoo.com
Website: www.rspc.co.id

Nomor : 1371 /D00000/2023-S0
Lampiran : 1 (satu) hal
Perihal : **Jawaban Permohonan Ijin Penelitian**

Cirebon, 07 Juli 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara No. 1171/DEK/10/Div.URT/VI/2023 tanggal 20 Juni 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Program Studi Manajemen di RS Pertamina Cirebon mahasiswa a.n Diandra Fachiroh NM.1931153021, dengan judul skripsi "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**"

Pada prinsipnya kami dapat mengizinkan pelaksanaan ijin penelitian tersebut dengan syarat memenuhi protokol kesehatan dan peraturan yang telah ditetapkan (terlampir).

Dan selanjutnya dapat mengajukan proses MOU antara Universitas Islam Indonesia dengan RS Pertamina Cirebon.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

RS. Pertamina Cirebon
Direktur,


dr. Kurniadi, Sp.B



Lampiran 5 Foto Perusahaan



Lampiran 6 Biodata Penulis



a. Data Diri

Nama Lengkap : Diandra Fachiroh
Tempat/ Tanggal Lahir : Cirebon, 17 Januari 2001
NIM : 19311530
Jurusan/Fakultas : Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl Kusnan Gg Kedrunan V No 213, Cirebon, Jawa Barat
Email : diandra.fachiroh@students.uii.ac.id
No Telp : 08112139517

b. Riwayat Pendidikan

2013 – 2016 : SMPN 1 Cirebon
2016 – 2019 : SMAN 2 Cirebon
2019 – 2023 : Universitas Islam Indonesia