

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini ditandatangani bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Delfini Yohana Sitanggang
NPM : 20520108
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Makmur Mandiri"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapinya syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Ujian Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

Drs. Juan Sitanggang, M.S.

Dekat

Drs. S. Chandra Gunadilaga, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping

Drs. Jusmer Sihorang, M.Si

Ketua Program Studi

Romendo M. Pasaribu, SE., MBA.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan bagian dari tata susunan ekonomi, hal ini berarti bahwa dalam kegiatannya koperasi turut mengambil bagian bagi tercapainya kehidupan yang sejahtera, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota perkumpulan itu sendiri maupun untuk masyarakat disekitarnya. Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas (Muhammad Nizar, 2018).

Koperasi Makmur Mandiri merupakan salah satu koperasi yang saat ini beroperasi di 21 provinsi dengan 155 kantor cabang, mencerminkan pertumbuhan dan penerimaan yang luas di masyarakat. Koperasi Makmur Mandiri adalah koperasi besar berskala nasional di Indonesia yang menyediakan layanan simpan pinjam. Kesuksesan Koperasi Makmur Mandiri (KMM) menunjukkan bagaimana sebuah koperasi dengan komitmen yang kuat dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan terbaik bagi anggotanya, bahkan di tengah tantangan yang besar. Sepanjang tahun 2020, total aset KMM dengan jumlah cabang 155 di 21 provinsi mencapai Rp700,7 miliar, naik 39,7% dari tahun sebelumnya. Omzet juga meningkat 7,9% menjadi Rp672,8 miliar. Lebih jauh lagi, pertumbuhan finansial ini diikuti dengan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap KMM, dengan jumlah anggota yang meningkat 28% hingga mencapai 68.017 orang. (Diambil dari website Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri pada 1 Juli 2024).

Semakin bertambahnya jumlah karyawan yang bergabung menjadi anggota, koperasi harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan berperan aktif menciptakan karyawan yang sejahtera serta berperan aktif dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan melalui wadah koperasi. Koperasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar koperasi mampu bersaing dengan karyawan koperasimbil bagian bagi tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota

perkumpulan itu sendiri maupun untuk masyarakat di sekitarnya. Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan lainnya. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik ketika karyawan sudah mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Akbar, 2021:3).

Ada beberapa indikator kinerja yang digunakan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yaitu yang pertama kuantitas, kualitas, efisiensi, ketepatan waktu, mentaati peraturan, serta kreativitas. Berikut ini dapat disajikan pencapaian kinerja karyawan berdasarkan kualitas kinerja, yaitu pencapaian kinerja karyawan pada jumlah target nasabah Koperasi Makmur Mandiri Samosir periode bulan Juni 2023-Desember 2023.

Tabel 1 1 Pencapaian Jumlah Target Nasabah Koperasi Makmur Mandiri Samosir

Bulan	Target Anggota	Anggota Baru Terdaftar	Pencapaian (%)	Penurunan (%)
Juni	100	90	90 %	-
Juli	95	70	73,68 %	16,32 %
Agustus	90	60	66,67 %	7,01 %
September	85	55	64,71 %	1,96%
Oktober	80	50	62,50 %	2,21%
November	75	40	53,33 %	9,17 %
Desember	70	35	50 %	3,33 %

Sumber: Target Pencapaian Nasabah Koperasi Makmur Mandiri (Juni 2023-Desember 2023)

Tabel ini menunjukkan penurunan kinerja dalam merekrut nasabah baru, yang terlihat dari penurunan persentase pencapaian dan adanya penurunan persentase setiap bulan dibandingkan bulan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh adanya kendala dalam melakukan prosedur pencairan dana pinjaman. Beberapa kendala yang umum terjadi, antara lain:

1. Dokumen persyaratan tidak lengkap. Jika peminjam tidak menyediakan dokumen yang diperlukan seperti identitas diri, bukti penghasilan, atau agunan, proses pencairan pinjaman dapat tertunda.
2. Proses Verifikasi yang Lama. Koperasi biasanya melakukan verifikasi terhadap data dan dokumen yang diberikan oleh peminjam. Jika proses verifikasi ini memakan waktu yang lama, pencairan pinjaman akan tertunda.
3. Persyaratan yang Rumit. Beberapa koperasi memiliki persyaratan yang cukup ketat dan rumit, seperti jaminan yang sulit dipenuhi oleh peminjam, sehingga proses pencairan pinjaman menjadi lebih sulit dan memakan waktu.

4. Birokrasi Internal: Prosedur internal yang panjang dan birokratis di koperasi juga bisa menjadi kendala. Banyaknya tahapan persetujuan yang harus dilalui sebelum pinjaman bisa dicairkan dapat menyebabkan keterlambatan.
5. Kurangnya Tenaga Kerja atau SDM: Koperasi yang kekurangan staf atau tenaga kerja yang kompeten dalam menangani proses pengajuan pinjaman juga bisa mengalami keterlambatan dalam pencairan.

Ketika pinjaman terlambat dicairkan atau tidak sesuai dengan tempo waktu yang telah disepakati, maka akan terjadi kerugian pada calon peminjam. Nasabah yang mengajukan pinjaman biasanya memiliki kebutuhan mendesak, seperti biaya pendidikan, kesehatan, atau modal usaha. Keterlambatan pencairan dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan ini. Bagi nasabah yang memerlukan pinjaman untuk keperluan usaha, keterlambatan pencairan dapat menyebabkan hilangnya peluang bisnis, seperti penawaran barang dengan harga khusus atau kesempatan investasi. Ketidakpastian mengenai pencairan pinjaman dapat menyebabkan kecemasan dan rasa kecewa pada nasabah.

Keterlambatan dalam pencairan pinjaman dapat menyebabkan nasabah kehilangan kepercayaan terhadap koperasi, yang dapat mempengaruhi partisipasi dan dukungan mereka di masa depan. Jika nasabah merasa tidak puas dengan layanan koperasi, mereka mungkin enggan untuk mengajukan pinjaman di masa depan, yang dapat mengurangi pendapatan koperasi dari bunga pinjaman.

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, motivasi kerja, dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memastikan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi. Siagian. P. Sondang (2014:255) berpendapat bahwa apabila organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan yang memuaskan, organisasi

bukan hanya akan kehilangan tenaga kerja berkualitas tinggi, tetapi juga berisiko kalah bersaing di pasaran tenaga kerja dan jika situasi tersebut terus berlanjut, organisasi tersebut tidak akan mampu memproduksi “produk” yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beragam cara untuk memperoleh dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu cara yang dapat diambil adalah dengan pemberian kompensasi. Faktor pemenuhan kebutuhan melalui kompensasi akan mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dengan harapan mereka akan mendapatkan imbalan yang layak dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, pemberian imbalan atas prestasi kerjapun akan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya sesuai indikator kualitas yang diharapkan perusahaan. Karyawan akan berlomba-lomba untuk memberikan hasil kerja terbaik mereka dengan didorong oleh penerimaan pemenuhan kebutuhan yang lebih baik.

Dalam bahasan penelitian ini, berdasarkan hasil observasi berupa wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Nova Simatupang Kepala cabang Koperasi Makmur Mandiri Samosir mengatakan bahwa Koperasi Makmur Mandiri terus berusaha untuk menguasai pasar. Demi tercapainya tujuan tersebut, pada tahun 2018 Koperasi Makmur Mandiri bekerja sama dengan konsultan di bidang manajemen sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu solusi yang dikeluarkan adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan sistem kompensasi dan motivasi. Peningkatan sistem tersebut dijalankan dengan meningkatkan imbalan, fasilitas, serta kondisi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Melalui narasumber, peneliti mendapatkan informasi bahwa salah satu hal yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut adalah faktor pemenuhan kebutuhan yang kurang memuaskan. Terdapat berbagai faktor yang dapat menjadi penyebab, tetapi diketahui bahwa pemicu utama dari timbulnya masalah tersebut adalah dikarenakan ekonomi global. Dikarenakan biaya hidup yang terus menerus meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan pun semakin rendah dikarenakan perubahan gaya dan kebutuhan hidup. Untuk menghindari rendahnya

ketidakpuasan tersebut, dibutuhkan sistem kompensasi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung, meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri.

Dalam konteks Koperasi Makmur Mandiri Samosir, beberapa teori manajemen sumber daya manusia memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan kinerja melalui praktik kompensasi dan strategi motivasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif di Koperasi Makmur Mandiri Samosir sangat penting karena memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas jika mereka melihat bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding atau lebih baik dibandingkan dengan yang diterima oleh rekan-rekan mereka. Ini penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Adams, 2017:117).

Koperasi Makmur Mandiri Samosir dapat memastikan bahwa keadilan kompensasi ditegakkan melalui beberapa pendekatan praktis. Misalnya, koperasi dapat mengadakan penilaian kinerja yang objektif dan transparan, di mana hasil kerja dan usaha karyawan dinilai dengan metode yang jelas dan telah dikomunikasikan sebelumnya kepada semua karyawan. Ini membantu memastikan bahwa proses penilaian dirasakan sebagai adil.

Selanjutnya, koperasi dapat mengembangkan sistem kompensasi berbasis kinerja, di mana bonus atau insentif diberikan berdasarkan pencapaian yang jelas dan terukur, memastikan bahwa mereka yang berkontribusi lebih mendapatkan lebih banyak. Ini meningkatkan persepsi keadilan dan kepuasan kerja. Selain itu, menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan secara merata bagi semua karyawan juga penting, karena ini membantu setiap individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dan memiliki kesempatan yang sama untuk maju dalam karir mereka.

Selain melalui kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi. Suhariadi (2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu hal yang mendorong karyawan atau anggota organisasi untuk memberikan dukungan berupa tindakan nyata dalam merealisasikan

kebutuhan. Motivasi tersebut muncul dikarenakan adanya dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan teori tersebut, perusahaan dapat mencari cara untuk memberikan dorongan bagi karyawan dengan memberikan tujuan yang sejalan dengan tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan tujuan yang sejalan tersebut, karyawan akan bekerja sebaik mungkin dan perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki dorongan kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki gairah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, lebih inovatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Bangun (2015:313), menyatakan bahwa pekerja yang termotivasi akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mereka akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tanpa adanya faktor eksternal yang mempengaruhi. Pimpinan selalu memastikan bahwa motivasi karyawan tinggi sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang terbaik serta dedikasi dan loyalitas yang selalu terjamin terhadap perusahaan.

Salah satu contoh kecil dari bentuk pembentukan motivasi yang diberikan pimpinan Koperasi Makmur Mandiri adalah dengan mengadakan *gathering* atau acara bagi seluruh karyawan pada Koperasi Makmur Mandiri. Dengan adanya acara dan *gathering* tersebut, maka hubungan antar karyawan pun akan semakin lebih dekat, tidak hanya karyawan dalam satu unit tetapi terhadap karyawan unit lain juga. Dengan kedekatan antar karyawan tersebut, Koperasi Makmur Mandiri dapat memastikan hubungan kerja antar karyawan dan lingkungan sosial kerja tidak kaku dan membosankan.

Hal ini mendorong motivasi karyawan untuk mempertahankan kinerjanya serta menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan. Hasil dari contoh tersebut dapat terlihat dari hubungan pimpinan dengan bawahannya yang selalu

terjaga dan cukup dekat bahkan di luar lingkungan kerja sekalipun. Selain itu, bentuk pujian atau apresiasi juga dapat memberikan perasaan dihargai pada karyawan atas kinerja yang mereka sumbangkan.

Melalui peningkatan pemenuhan kepuasan kerja karyawan tersebut, Koperasi Makmur Mandiri berharap dapat mendorong setiap karyawan dalam mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Untuk menghindari rendahnya ketidakpuasan kerja karyawan, dibutuhkan sistem kompensasi yang adil dan pemberian motivasi yang merata agar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi yang adil dan kompetitif adalah dua faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, beberapa koperasi, kompensasi dan motivasi sering kali dianggap tidak memadai, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh beberapa peneliti terdahulu, dapat diungkapkan bahwa motivasi dapat berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Arsyenda (2016) pada BAPPEDA Kota Malang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari motivasi karyawan terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang. Penelitian oleh Irawan Aditya (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen 4W Klaim pada PT. Asuransi Astra Buana. Berdasarkan penelitian oleh Primanda (2016) pada Kantor Pusat PT. Varis Usaha, ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Varis Usaha dengan kepuasan kerja sebagai komponen mediator.

Dengan adanya peneliti terdahulu tersebut, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Peneliti juga mengikuti saran yang diberikan oleh para peneliti terdahulu yaitu penggunaan objek penelitian. Hasil dari penelitian terdahulu

tersebut akan dibahas dan dijadikan bahan perbandingan didalam proses penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati bagaimana berbagai bentuk kompensasi, seperti gaji dan bonus, serta faktor-faktor motivasi kerja, baik internal seperti kepuasan dan pengakuan, maupun eksternal seperti insentif finansial, mempengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel *intervening* karena peranannya yang penting dalam menghubungkan kompensasi dan motivasi dengan hasil kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan untuk mengumpulkan data, dan menerapkan analisis statistik untuk memahami hubungan ini secara mendalam.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kompensasi dan Motivasi yang diberikan tersebut terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Makmur Mandiri melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator. Karena itulah, peneliti menetapkan untuk meneliti judul, **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir ?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada banyak pihak antara lain :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, motivasi, serta kinerja sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk bahan pembelajaran atau bahan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi.

2. Manfaat praktis

Bagi Koperasi Makmur Mandiri, penelitian ini dapat memberikan informasi penting mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk menyusun strategi dalam memperbaiki sistem kompensasi, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:183) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Bentuk dan besaran kompensasi menggambarkan sebagai status pengakuan perusahaan terhadap karyawannya dimana untuk dinikmati karyawan tersebut. Saman (2020:196) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka, memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi dapat diartikan dengan beberapa istilah, diantaranya gaji, tunjangan atau bonus. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai kontribusi telah ikut dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk memikat atau mempertahankan pegawai dan mengetahui posisi kompetitif perusahaan. Kebijakan tingkat gaji yang sehat bertujuan untuk memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan pegawai dan menghindari terjadinya tingkat perputaran pegawai yang mahal.

Kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas- fasilitas lain berupa barang, fasilitas perumahan, tunjangan beras dan sembako, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat gratis pada dokter ahli dan spesialis.

Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran uang langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya, Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi (Lina, 2016:220).

Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Program kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal (Karomah, 2019:135). Kesimpulannya, kompensasi merupakan balas jasa/penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepadakaryawan atas kinerja yang telah dilakukan baik secara finansial maupun non finansial.

Menurut (Nugraha dan Tjahjawati, 2017:27) terdapat dua bentuk kompensasi yaitu:

1) Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, seperti :

i. Gaji pokok dan upah

Gaji merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan upah merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan oleh jam kerja, target penjualan, atau banyaknya pelayanan.

ii. Bayaran atas Prestasi

Bayaran atas prestasi biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena adanya prestasi tertentu.

iii. Bayaran Insentif, seperti bonus

Insentif merupakan bayaran secara langsung yang diberikan oleh perusahaan karena kinerjanya yang baik dan melampaui batas.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan diluar gaji/upah tetap yang diberikan pada para karyawan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

- i. Program asuransi Kesehatan, jiwa, dan kecelakaan
- ii. Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
- iii. Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)

2) Kompensasi Non Finansial

- a) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.
- b) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.1.1 Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Panggabean (2014:120) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

1. Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat Pekerja

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kejaksaaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan

itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktivitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya Hidup

Dalam kenyataannya biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah

Dalam menentukan tingkat gaji/upah, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

2.1.1.2 Indikator Kompensasi

Menurut Saman, (2020:52) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Pengertian Insentif adalah kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi Kesehatan dan jiwa program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan

hubungan kepegawaian.

2.1.2 Motivasi Kerja

Seseorang membutuhkan sebuah motivasi yang muncul dalam dirinya untuk mendorong melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, dan Irdiana, 2018: 189).

Kemudian, motivasi kerja juga bisa didefinisikan seperti *“Work motivation is an impulse that appears in a person consciously or unconsciously to demand action with a specific goal”* (Riyanto, 2021:65). Secara langsung motivasi kerja dapat berpengaruh bagaimana kinerja seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan. *Motivation is generally a function of equity in social exchange based on equity theory* (Riyanto et al., 2021:66). Motivasi kerja juga berdasar pada teori keadilan (*equity theory*) karena mereka bekerja secara justifikasi bukan bagaimana kemampuan mereka. Mereka yang bekerja akan melakukan yang terbaik jika adanya perbandingan di dalamnya. Kesimpulannya, motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi manusia sebagai pendorong untuk bergerak maju guna mencapai hasil dan tujuan tertentu.

2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno, (2016:116), yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja,

kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, dan Irdiana, 2018: 189) indikator motivasi terdiri dari:

1. *Need for Power*

Harapan untuk mengontrol atau memantau pegawai lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

2. *Need for Affiliation*

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama pegawai.

3. *Need for Achievement*

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban berat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lusri dan Hotlan Siagian, 2017:2). Sehingga kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang maupun sekelompok dalam organisasi/perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing dimana untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan peraturan yang ada.

Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Robbin 2016:260) kinerja adalah pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Harahap dan Tirtayasa,2020:126) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen Organisasi: tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbin (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kuantitas
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya
- 2) Kualitas
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi

ketelitian dan kerapian.

3) Efisiensi

Perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

4) Tepat waktu

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

5) Mentaati peraturan

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan.

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerja (Saman, 2020:72). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih baik. Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang

datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerja (Saman, 2020:73).

Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan (Veriyani & Prasetio, 2018:4). Oleh sebab itu, kepuasan kerja akan tercapai bila adanya hasil positif terhadap pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan kerjanya ketika batas minimal yang diinginkan telah tercapai terpenuhi dan tidak ada kesenjangan antara keinginannya dan kenyataan (Pawirosumarto, 2017:5). Hasil positif akan timbul apabila adanya pencapaian yang lebih besar daripada yang diharapkannya, sebaliknya hasil negative akan timbul jika ada kesenjangan antara hasil pencapaian dan pemberian perusahaan jauh dari batas minimum/standar maka akan menyebabkan ketidakpuasan didalamnya.

2.1.4.1 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam (Jufrizen, 2017:5) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk di dalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2) Keamanan

Kerja Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif di dalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3) Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan

ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4) Manajemen Kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Saman (2020:73) indikator dari kepuasan kerja di antaranya:

- 1) *Satisfaction on the job it 's own* (kepuasan terhadap isi pekerjaan itu sendiri)
- 2) *Satisfaction on salary* (kepuasan terhadap jumlah bayaran yang diterima karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik)
- 3) *Satisfaction over the co-work* (kepuasan memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan)
- 4) *Satisfaction on sale* (kepuasan terhadap adanya promosi jabatan/kenaikan jabatan)
- 5) *Satisfaction on conditions of employment* (kepuasan mengenai kondisi lingkungan perusahaan)

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil temuan dari penelitian-penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang dicantumkan adalah penelitian yang berhubungan dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu kinerja. Berikut adalah informasi singkat beserta kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan

No.	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Metode (Data/Sampel)	Hasil Penelitian
1	Akbar Hidayat, (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Metode Kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan WarpPls 5.0. Sampel yang Digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi Terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan,serta

				Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
2	Lusri dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan Teknik pengambilan sampel berdasarkan Teknik Slovin.	Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3	Saman (2020)	<i>Effect Of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance</i>	Metode kuantitatif menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan sampel sebanyak 51 pekerja.	The Result of this study reveal that compensation has a significant effect on job satisfaction, in addition, compensation also has a significant effect on employee performance.
4	Mundakir dan Zainur, (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Metode kuantitatif menggunakan analisis SEM dengan sampel pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan berjumlah 162 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi langsung tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan.

				Kompensasi dan Motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.
5	Fitriani (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda, studi pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Ciputat dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.	Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Ciputat

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Teoritis

2.3.1.1 Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Veriyani dan Prasetio, 2018:5). Berdasarkan pada teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, bahwa adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah permasalahan gaji atau kompensasi yang dikategorikan masuk kedalam faktor hyginie (Andjarwati, 2015:7). Dalam mengetahui tingkat pengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui dengan melihat hal-hal yang mendorong dan menimbulkan kepuasan kerja yang mana salah satu faktornya adalah faktor finansial (Beliadwi dan Moningka, 2016:14). Faktor finansial yang dimaksud adalah seperti faktor yang berhubungan dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas yang diberikan (Beliadwi dan Moningka,2016:14).

Dari penjelasan di atas dapat didukung dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Herminingsih dan Purwannti (2020:591) Rani Veriyani (2018:32) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rani Veriyani (2018:32) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.1.2 Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena untuk mencapai kepuasan kerja karyawan sebuah organisasi harus dapat menyetir motivasi kerja karyawan agar terus bertambah baik (Wau dan Purwanto, 2021:268). Dengan demikian tingkat motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bhari dan Nisa (2017:12) menunjukkan bahwamotivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.1.3 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang karyawan pastilah membutuhkan timbal balik atau balas jasa terhadap apa yang telah dicapainya. Apabila kinerja karyawan menurun pastilah ada faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja karyawan yang belum maksimal ini dipengaruhi oleh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut salah satunya kompensasi Fikri (2018:125). Dirujuk dari pendapat tersebut, menunjukkan bahwa salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fikri (2018:126) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbedahnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018:44) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara kedua penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan dikeduanya.

2.3.1.4 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ardianti 2018: 16) menyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong daya kerja yang dapat membangun gairah untuk bekerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan diselaraskan dalam semua upaya pemenuhan mereka. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugasnya.

Menurut Thoha (2015:253), Motivasi adalah suatu pendorong agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya . Kasmir (2016:183) menyatakan, Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan, baik dari dalam maupun dari luar diri sendiri, maka mereka akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan sebaliknya jika tidak ada dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka mereka tidak akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu Purnomo dan Bambang Dwiloka (2017:55) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jateng Cabang Temanggung menunjukkan bahwa analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja,

kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja di PT Bank Jateng Cabang Temanggung. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Arsyenda (2014:34), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.5 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan kunci dari baik buruknya kinerjakaryawan kedepannya (Wau dan Purwanto, 2021:270). Menurut Tiffin dan McCornick dimana kepuasan kerja sangat berhubungan dengan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mana artinya baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari kepuasan kerja itu sendiri (Akbar Abdi, 2019:12). Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Januari Wau dan Purwanto (2021:268) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan, Pancasila, dkk (2020:26) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.6 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian oleh Santi Renaldy, dkk (2017:7) Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Bahu, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Bahu.

Penelitian oleh Hidayat, dkk (2017:8) Pengaruh Keadilan Kompensasi

terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

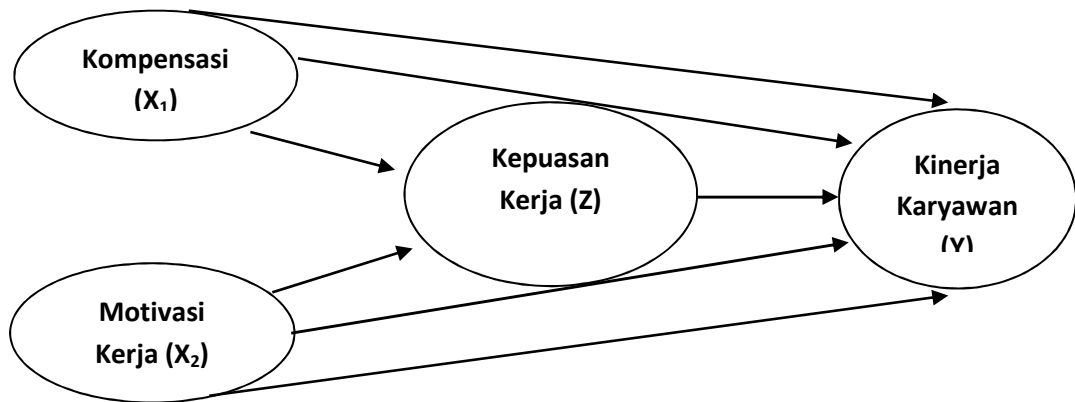
2.3.1.7 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja karyawan perlu diciptakan demi keberlangsungan perusahaan. Dalam menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan suatu dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, dimana karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Ardianti, 2018:23). Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka tidak akan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan akan terjadi rendahnya kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bhari dan Nisa (2017:18) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanti (2018;17) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh Lusri dan Siagian (2017:3) menunjukkan hasil kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil penelitian kembali yang dilakukan oleh Hidayat (2021:8) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengembangan Hipotesis

Kerangka konseptual merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. Kerangka konseptual yang disusun oleh peneliti adalah seperti dibawah ini:



Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
2. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
3. Kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
4. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
5. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Koperasi Makmur Mandiri Samosir.
6. Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel Intervening.
7. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Makmur Mandiri Samosir melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Dengan kata lain teori membantu menjelaskan atau memprediksi fenomena dalam penelitian, dimana hal itu terjadi karena teori merupakan gagasan yang dimaknai sebagai usaha mengetahui bagaimana dan mengapa variabel-variabel dan pernyataan-pernyataan relasional saling berhubungan satu sama lain (Panjaitan, 2017:5).

Menurut Sugiyono (2019:326) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:321).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini saya mengambil lokasi di Koperasi Makmur Mandiri Samosir yang beralamatkan Desa Pardomuan I, Kecamatan Pangururan, Kabupaten Samosir , Sumatera Utara, 22392. Dengan pertimbangan, peneliti ingin mengetahui dampak Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan April 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Defenisi populasi menurut Sugiyono (2019:327) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:327). Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil

dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Hardani, 2020:112). Maka dari itu, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Makmur Mandiri, Samosir berjumlah 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019:62) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:122). Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang. Agar hasil penelitian ini lebih valid, peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Apabila besar penduduk subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 10-25% dari populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan Koperasi Makmur Mandiri sebanyak 50 orang.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melengkapi penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi.

Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah Likert. Dalam prosedur Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dari indikator tersebut diturunkan lagi menjadi item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017:134). Menurut (Ghozali, 2018: 45) skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuisisioner adalah skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 hubungan variabel yang saling berkaitan. Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain. Sedangkan variabel independent (variabel bebas) adalah penyebab dari variabel dependen. Kemudian variabel intervening adalah variabel yang memediasi antara variabel dependen terhadap independent. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independent yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja. Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep yang bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

a. Variabel Independen (X)

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dikerjakannya. Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Veriyani dan Prasetyo, 2018:12).

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha, 2019:67).

3. Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2016:82).

4. Variabel Intervening (Z) Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerja (Saman, 2020:123).

Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X1)	Saman (2020:52) Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka, memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.	Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut : 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan kepegawaian.	Likert
Motivasi Kerja (X2)	(Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, dan Irdiana, 2018: 189) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta	Indikator motivasi terdiri dari: <i>1. Need for Power</i> <i>2. Need for Affiliation</i> <i>3. Need for Achievement</i>	Likert

	memenuhi dorongan diri sendiri.		
Kinerja Karyawan (Y)	Robbin (2016:260) kinerja adalah pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan Perusahaan.	Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Tepat waktu 5. Mentaati peraturan 6. Kreativitas 	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Saman (2020: 72) kepuasan kerja merupakan gambaran sikap seorang pegawai baik senang maupun tidak senang imbalan yang datang, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerja.	Indikator dari kepuasan kerja diantaranya: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Satisfaction on the job it 's own</i> 2. <i>Satisfaction on salary</i> 3. <i>Satisfaction over the co- work</i> 4. <i>Satisfaction on sale</i> 5. <i>Satisfaction on conditions of Employment</i> 	Likert

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Yusup (2018:20) mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur dengan koefisien validitas antara +1,00 sampai -1,00 (Yusup, 2018:21). Semakin tinggi koefisien mendekati +1,00 maka semakin baik suatu instrument, sedangkan semakin rendah nilai reliabilitas suatu instrumen maka kualitas instrumen dianggap tidak memuaskan.

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika instrumen benar atau valid maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Kriteria uji validitas:

- a) Bila nilai Signifikan (Sig) $< 0,05$, maka pernyataan dikatakan valid.
- b) Bila nilai Signifikan (Sig) $> 0,05$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

3.7.1 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019:267), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas:

- a) Bila koefisien Cronbach Alpha yang $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas.
- b) Bila koefisien Cronbach Alpha yang $\leq 0,70$ menunjukkan tidak reliabilitas.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a) Apabila nilai Signifikan (Sig) < 0.05 berarti distribusi sampel tidak normal.
- b) Apabila nilai Signifikan (Sig) > 0,05 berarti distribusi sampel adalah normal

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF 10).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji spearman rho. Heteroskedastisitas dapat dijelaskan melalui koefisien signifikansi. Bila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berlaku pula sebaliknya.

3.8.4 Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Hasil dari uji linearitas ini adalah informasi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linearitas atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik dan metode statistik (Ghozali, 2018:45).

Linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linierity*, gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y dan variabel Z dengan variabel Y. jika nilai sig $f \geq 0.05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y, (Aisyah, 2015:65). Cara selanjutnya dengan melihat nilai signifikansi f dan devition from inierty. Jika sig > 0,05 maka hubungan variabel antar variabel linier. Sebaliknya jika sig < 0,05 maka hubungan variabel tidak linier (Supriyanto dan Maharani, 2014:78).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. penyajian data melalui perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, dan perhitungan penyebaran data melalui rata-rata, standar deviasi (Sugiyono, 2019:245).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Apabila determinasi semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent terhadap pengaruh variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Sobel

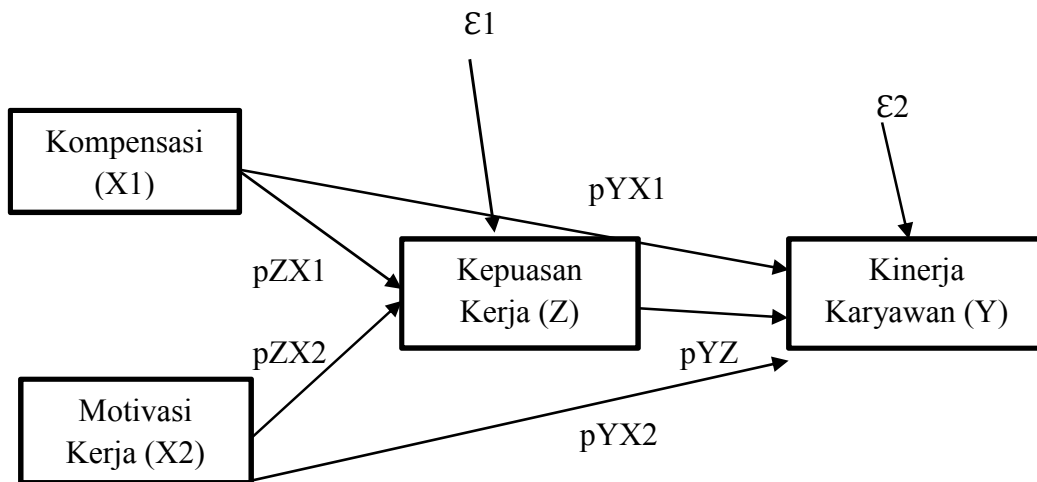
Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sab dihitung dengan rumus dibawah ini:

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

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

3.11 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis data dalam menyelesaikan penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linear untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hubungan antara variabel yang dijelaskan dapat dilihat melalui diagram jalur pada gambar berikut.

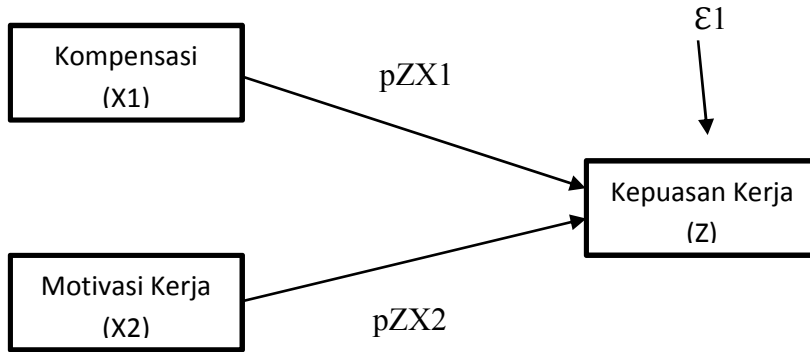


Gambar 3. 1 Model Diagram Analisis Jalur

Besarnya pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen dapat dilihat melalui proses koefisien jalur (ρ). Koefisien jalur mengindikasikan besarnya jalur dari satu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien jalur biasanya dicantumkan pada diagram jalur tepat pada setiap garis jalur yang dinyatakan dengan nilai numeric untuk mengistimasikan koefisien jalur, jika hanya satu variabel eksogen (X) mempengaruhi secara langsung terhadap variabel endogen (Y dan Z) maka antara X dan Y jadi dengan korelasi sederhana.

3.11.1 Model Sub Struktur I

Model sub struktur I adalah pengaruh langsung variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Model substruktur I disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. 2 Model Sub Struktur 1

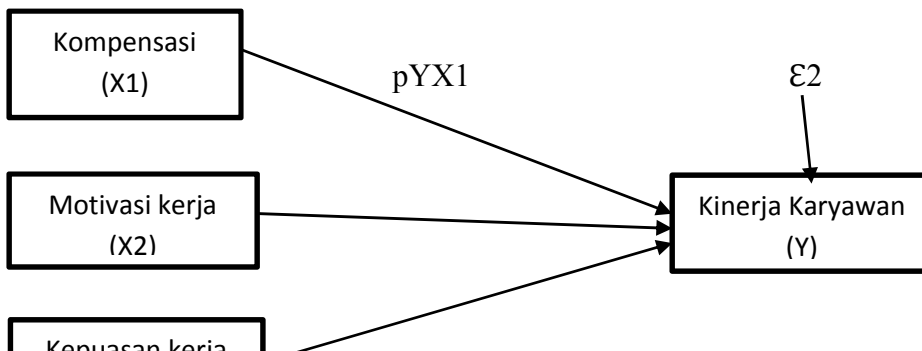
Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang bisa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis untuk model sub struktur I sebagai berikut:

Persamaan Sub Struktur I:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1$$

3.11.2 Model Sub Struktur II

Model sub struktur II adalah pengaruh langsung kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Model sub struktur II disajikan pada gambar berikut:



p_{YX}

p_{YZ}

Gambar 3.3 Model Sub Struktur II

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis Model Substruktur II sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + p_{YZ} + \varepsilon_2$$

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur menghidupkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening. Adapun yang disebut pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung.