

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh

ALFIN MEI SANDI
NIM : 15510242

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA JOMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM)



Oleh

ALFIN MEI SANDI
NIM : 15510242

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. SUMBER GRAHA
SEJAHTERA JOMBANG

SKRIPSI

Oleh

ALFIN MEI SANDI
NIM : 15510242

Telah disetujui pada tanggal 26 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.
NIP. 197202122 0031211003

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.
NIP. 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. SUMBER GRAHA
SEJAHTERA JOMBANG

SKRIPSI

Oleh

ALFIN MEI SANDI
NIM: 15510242

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 18 September 2020

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur, M.Pd
NIP. 197809292014111001

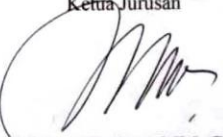
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP. 197202122003121003

3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, S.E., M.Si
NIP. 197509062006041001

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan

()
Drs. Agus Sucipto, MM, CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfin Mei Sandi

NIM : 15510242

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA JOMBANG”**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 26 Agustus 2020

Hormat Saya,



Alfin Mei Sandi

NIM 15510242

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis ini untuk :

- ✓ Teruntuk bapakku Suwito dan ibuku Supatmi tercinta yang telah merawatku sejak kecil hingga saat ini dengan penuh kasih sayang serta mengorbankan waktu, pikiran dan tenaganya demi memberikan pendidikan yang terbaik untuk putranya, selalu mendoakan, mendukung, melindungi, menasihati, dan memberikan seluruh kemampuannya untuk putranya yang beliau sayangi.
- ✓ Teruntuk kakakku Ari Sulistyowati, dan keluarga yang selalu memberikan dorongan semangat, do'a dan membantu dalam segala hal.
- ✓ Teruntuk bapak Prof. Dr. H Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak telah membimbing dan menasehati sehingga proses skripsi saya dapat berjalan lancar.
- ✓ Teruntuk bapak, ibu dosen yang telah membekali dengan ilmu pengetahuan agama dan pengetahuan umum sebagai penerang jiwaku dalam mengarungi kehidupan.
- ✓ Untuk teman baikku Kiki Maria, yang selalu memberi dorongan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- ✓ Untuk teman-temanku yang tak dapat kutuliskan satu persatu. Dengan mereka kuberjuang dalam menimba ilmu bersama-sama di manajemen uin Malang 2015.

MOTTO

“Jangan pergi mengikuti ke mana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkan jejak.”

(Ralph Waldo Emerson)

“Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu.”

(Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang”**.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual
7. Candra Wijaya selaku HR Unit PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.
8. Seluruh karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera jombang yang telah membantu sebagai responden dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman manajemen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 26 Agustus 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.1.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	23
2.2.1 Kompensasi.....	23
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi	23
2.2.1.2 Penggolongan Kompensasi	25
2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	26
2.2.1.4 Tujuan Kompensasi.....	28
2.2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi	29
2.2.1.6 Indikator - Indikator Kompensasi	30
2.2.1.7 Kompensasi Prespektif Islam.....	31
2.2.2 Kinerja Karyawan	32
2.2.2.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.2.2.2 Pengukuran Kinerja.....	35
2.2.2.3 Indikator - Indikator Kinerja	36
2.2.2.4 Faktor-Faktor Kinerja.....	37
2.2.2.5 Kinerja Prespektif Islam.....	39
2.2.3 Motivasi	41
2.2.3.1 Pengertian Motivasi	41
2.2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	42
2.2.3.3 Tujuan Motivasi	45

2.2.3.4 Indikator – Indikator Motivasi	46
2.2.3.5 Faktor-Faktor Motivasi	47
2.2.3.6 Motivasi Prespektif Islam	48
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	49
2.3.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	50
2.3.2 Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi	51
2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	52
2.4 Kerangka Berfikir	53
2.4.1 Model Hipotesis	53
2.4.2 Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian.....	54
3.2 Lokasi Objek Penelitian	54
3.3 Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1 Populasi.....	54
3.3.2 Sampel	55
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.4 Data dan Sumber Data.....	55
3.4.1 Data Primer.....	55
3.4.2 Data Sekunder.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5.1 Kuisisioner.....	56
3.5.2 Wawancara.....	56
3.6 Skala Pengukuran	56
3.7 Definisi Operasional Variabel	57
3.8 Uji Instrumen.....	61
3.8.1 Uji Validitas	61
3.8.2 Uji Reliabilitas	61
3.9 Uji Asumsi.....	61
3.9.1 Uji Normalitas.....	61
3.9.2 Uji Linieritas	62
3.10 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	62
3.11 Uji Mediasi	63

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil.....	64
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	67
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	70
4.1.4 Uji Instrumen	79
4.1.5 Uji Asumsi	81
4.1.5 Pengembangan Diagram Jalur	83
4.1.6 Goodnes of Fit Model	83

4.1.7 Pengujian Hipotesis	84
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	86

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran	97

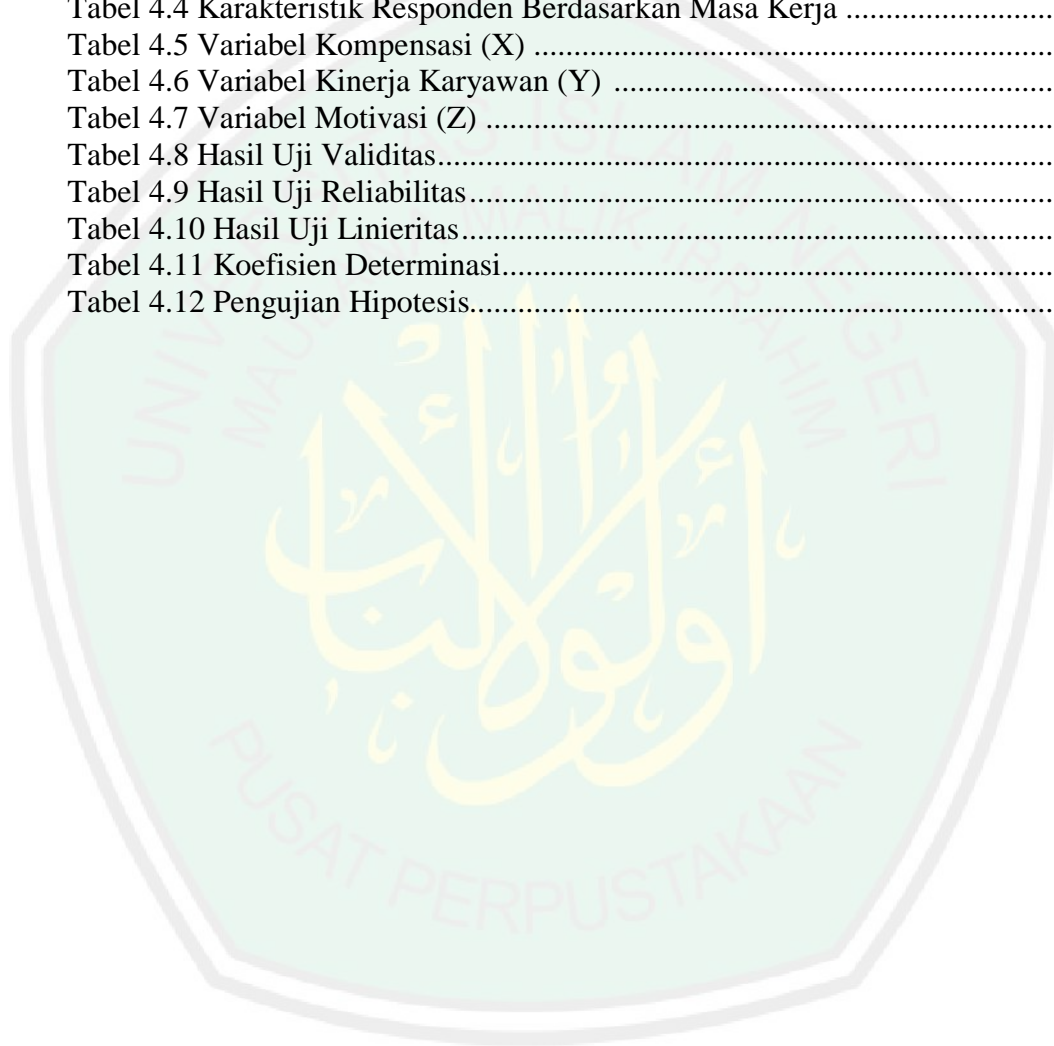
DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Progress Kinerja Karyawan 5 Bulan Terakhir	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 4.1 Karakter Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.2 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.5 Variabel Kompensasi (X)	71
Tabel 4.6 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.7 Variabel Motivasi (Z)	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas.....	83
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....	82
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.4 Pengembangan Diagram Jalur.....	84



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Asumsi
- Lampiran 6 Analisis Path
- Lampiran 7 Uji Sobel Online
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Surat Tanda Penelitian
- Lampiran 10 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Alfin Mei Sandi, 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang”.

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif guna meningkatkan kinerja dari karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi yang tinggi kemudian dimbangi dengan pemberian kompensasi yang baik pula. Karena rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi serta kompensasi yang diberikan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis path (*path analysis*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada divisi pengadaan bahan baku (*Log Yard*) PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 100 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Alfin Mei Sandi, 2020, THESIS. “Compensation Effect on Employee Performance Mediated by the Motivation of PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang”

Advisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Coompensation, Motivation, Employee Performance.

The achievement of a company in gaining the goals does not only depend on technological excellence, available operating funds, facilities or infrastructure owned, but also depends on human resources. This human resource factor is something that must be considered by the company. This forces every company to be able to work more efficiently, effectively and productively in order to improve the performance of its employees. One way to improve employee performance is by providing high motivation and then compensating it with good compensation as well. Because, the low employee performance can be caused by low motivation and compensation which is given by the company. The purpose of this study was determine the effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on motivation, and motivation to mediate the effect of compensation on employee performance.

This type of research is quantitative research. This research applied the path analysis method. The population in this study were all employees in the division of raw material procurement (Log Yard) PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. The sample in this study used a saturated sample with 100 respondents. Data were collected using a questionnaire.

The results of this study indicate that compensation affects employee performance, compensation affects motivation, and motivation mediates the effect of compensation on employee performance.

مستخلص البحث

ألفين ماي سندي، 2020. البحث الجامعي. الموضوع: " تأثير التعويض على إجراء الموظف بوساطة التحفيز في شركة سومبر جراها سيجاهتيرا جومبانج".
المشرف : الدكتور أحمد ساني سوفرينطا، الماجستير
الكلمة الرئيسية: إجراء، التحفيز، التعويض

لا يعتمد نجاح الشركة في تحقيق الأهداف فقط على فضل التكنولوجيا أو الأموال التشغيلية المتاحة أو بوساطة أو البنية التحتية المملوكة ، بل يعتمد أيضاً على المورد البشرية. هذا عامل المورد البشرية هو شيء يجب على الشركة مراعاته. في هذا يفرض على كل شركة أن تكون قادرة على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية وإنتاجية من أجل تحسين إجراء موظفيها. تتمثل إحدى طرق تحسين أداء الموظف في توفير حافز عالي ثم تعويضه بأجر جيد أيضاً. لأن إجراء الموظف المنخفض يمكن أن يكون بسبب الحافز المنخفض والتعويضات التي تقدمها الشركة. أهداف هذا البحث ليعرف تأثير التعويض على إجراء الموظف ، وتأثير التعويض على التحفيز ، والدافع للتوسط في تأثير التعويض على إجراء الموظف.

هذا النوع من البحث هو كميّ. طريقة تحليل البيانات في هذا البحث هو منهج تحليل المسار (path analysis). كان السكان في هذه الدراسة جميع الموظفين في قسم شراء المواد الخام (log yard) PT. سومبر جراها سيجاهتيرا جومبانج . استخدمت العينة في هذه الدراسة عينة مشبعة مكونة من 100 مستجيب. تم جمع البيانات باستخدام استبيان.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعويض له تأثير على أداء الموظف ، وأن التعويض له تأثير على الدافع ، وأن الدافع يتوسط تأثير التعويض على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak pada persaingan perusahaan dan mengharuskan perusahaan agar mampu mengembangkan segala potensi untuk terus berinovasi dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2005:02).

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Menurut Hasibuan (2002:252) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya, Wibowo (2012:

348) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dari pendapat pakar tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya yang dilakukan oleh (Kojungian, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andreani, 2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang nyata antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Nurchayani dan Adyani, 2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang dijanjikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya secara optimal. Di antaranya terbentuknya suasana kerja yang lebih produktif dan efisien. Pimpinan perusahaan dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran penting dan saling membutuhkan satu sama lain, guna tercapainya target yang diinginkan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan untuk setiap karyawan dan juga tercapainya sebuah kinerja yang lebih optimal.

Sedangkan menurut (Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti, 2014) kompensasi kurang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan kuantitas, kualitas dan waktu. Ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi yang tidak sesuai dengan kondisi gaji, insentif, dan tunjangan karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pimpinan yang brilian jika tidak memperhatikan bawahannya mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawannya, pastinya akan kesulitan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya yang akhirnya berimbas pada progress kerja yang kurang optimal. Oleh karena itu perlu adanya tindakan yang lebih mengenai pemberian kompensasi agar karyawan termotivasi untuk memenuhi progress kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dengan demikian kompensasi merupakan kebutuhan materi yang sangat dominan untuk membangun kinerja karyawan lebih optimal dan efisien.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nanti akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, bila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, namun bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya (Leni, 2014: 1-9). Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong karyawan melakukan usaha secara optimal untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi harus dimiliki oleh

setiap karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih optimal dari pada yang tidak mendapatkan motivasi.

Untuk memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti, 2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam manajemen pendapatan daerah. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiardhita, dkk, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja berarti bahwa kompensasi yang sesuai dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Selain itu motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Nawawi (2011:351) menyatakan bahwa

motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang menjadi pendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2005: 92) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dengan adanya dorongan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diwenangkan kepadanya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaan, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguhsungguh memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adyani, (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sudiyono dan Priyono, (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian

yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti, (2016) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh yata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 78) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan dampak terhadap dirinya maupun dampak terhadap perkembangan perusahaan. Whitmore dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 60) menyatakan bahwa kinerja adalah perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena menyangkut tanggung jawab untuk menghasilkan suatu output yang baik. Kinerja yang baik juga didasari dengan adanya motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan secara konsekuen. Dengan adanya motivasi dan kompensasi serta tanggung jawab karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan perusahaan memberikan motivasi dan kompensasi bagi karyawannya adalah untuk meningkatkan moral dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya faktor motivasi dan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Beni, 2013: 5). Dalam hal ini penulis melihat kinerja karyawan melalui data progress kerja karyawan. Berikut data progres kerja karyawan pengadaan bahan baku (*log yard*) pada bulan Mei sampai dengan September 2019 dalam satuan meter kubik.

Tabel 1.1
Progres Kinerja Karyawan 5 Bulan Terakhir

BULAN	TARGET PERUSAHAAN	PROGRES KARYAWAN
Mei	250 m ³ – 400m ³	200m ³
Juni	250 m ³ – 400m ³	175m ³
Juli	250 m ³ – 400m ³	215m ³
Agustus	250 m ³ – 400m ³	180m ³
September	250 m ³ – 400m ³	450m ³

(Sumber : Wawancara bulan September 2019)

Dari data tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pihak perusahaan perlu adanya penelitian serta tindakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian pengadaan bahan baku. Terlihat target yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya kurang optimal. Dapat dilihat progress kerja karyawan dalam kurun waktu 5 bulan terakhir hanya satu yang memenuhi target dari perusahaan yaitu pada bulan September sebesar 450 m³. Oleh karena itu pihak perusahaan harus sesegera mungkin mengambil tindakan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang nantinya akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawannya agar kinerja karyawan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan mandor bagian pengadaan bahan baku pada tanggal 27 September 2019 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang

cenderung bekerja saat ada perintah tanpa didasari keinginan pribadi, dan karyawan yang kurang cekatan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera mereka menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan perhatian dari pihak perusahaan terhadap mereka. Hal ini dibuktikan melalui kurangnya pemberian motivasi serta bonus yang diberikan tidak merata.

Timbal balik berupa motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan saat ini kurang diperhatikan, sehingga belum memenuhi standar kualitas yang diinginkan karyawan dalam pencapaian kepuasan kerjanya. Dengan adanya berbagai macam keluhan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera mempunyai tugas yang berat untuk memperbaiki berbagai aspek yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi bagi karyawannya.

Apabila dilihat dari gambaran kinerja karyawan bagian pengadaan bahan baku pada PT. Sumber Graha Sejahtera tentu didapatkan gambaran yang berbeda-beda. Ada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang dimiliki, keuletan, serta tingkat kerjanya. Tetapi juga tidak jarang akan dijumpai kondisi sebaliknya yaitu karyawan yang kurang disiplin, kurang produktif.

Dengan keadaan inilah maka peneliti berasumsi bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja dan kompensasi yang kurang maksimal, serta tingkat ekonomi dan kompetensi yang berbeda-beda ataupun faktor-faktor yang lain seperti pemberian kompensasi yang kurang tepat. Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi dan kompensasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi dan kompensasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, hasil wawancara awal, serta penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dituliskan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang?
3. Apakah Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera jombang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian lebih di bidang sumber daya manusia dari segi pemenuhan hak-hak karyawan agar lebih mendorong karyawan untuk termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka serta tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan pada penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan serta memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, dan sebagai acuan untuk menambah wawasan tentang manajemen, terutama berupa kajian mengenai kompensasi, kinerja karyawan, serta motivasi kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan referensi dan juga sebagai literature untuk dijadikan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

1. Kojungian (2016) tentang “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo)” alat yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Andreani (2015) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” alat yang digunakan adalah Analisis Mean dan Interval Kelas. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.
3. Hidayat dan Aryanti (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” alat yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji F

dan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

4. Sinaga, Dinamika dan Zuhri, (2017) tentang “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Rantau Prapat” alat yang digunakan menggunakan Analisis Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dan secara Parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Nurcahyani dan Adyani (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” alat yang digunakan menggunakan Analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6. Wibowo dan Oktavianti (2017) tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” analisis yang digunakan adalah *Validity test, reliability test, classic assumption test, model test, regresion and intervening test*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Sudiyono dan Priyono (2016) tentang “*Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction*” alat yang digunakan adalah Analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi karyawan. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti (2014) tentang “*Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*” alat yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Model). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam Manajemen Pendapatan Daerah. Itu tercermin dari prestasi dan kebutuhan afiliasi. Kompensasi yang mampu memperkuat komitmen organisasi karyawan di Manajemen Pendapatan Daerah yang diwujudkan dengan komitmen afektif, normatif dan

kelanjutan. Kompensasi kurang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi yang tidak sesuai dengan kondisi gaji, insentif, dan tunjangan karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan motivasi dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan daya mampu memperkuat komitmen organisasi

9. Widagdo, widodo, dan Samosir (2018) tentang “*Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment*” alat yang digunakan adalah the Blue Assumption test. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompensasi (X1), ada pengaruh motivasi (X2) dan ada pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan" dalam hal ini dapat menyimpulkan bahwa komitmen (X3) sebagai variabel intervening memberikan efek tidak langsung pada kompensasi (X1) dan motivasi (X2).
10. Sudiardhita, dkk (2018) tentang “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk*”. Alat yang digunakan adalah Path analysis. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Bank XYZ (Persero) Tbk. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.

11. Yulius (2017) tentang “*The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variabel at Bank Aceh Syariah*” alat yang digunakan adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
12. Lankeshwara (2016) tentang “*A study on the impact of workplace environment on employee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella*” alat yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13. Menurut Said Mahmoud dkk (2017), dengan judul “*Effect of Motivation on Employee Performance: case study in hormuud company in Mogadishu Somalia*”. Menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan secara moneter dapat meningkatkan kinerja karyawan.
14. Ghaffari, dkk (2017) tentang “*The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Gachengo dan Wekesa (2017) tentang “*Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national bank of Keya*”. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

16. Basuki dan Saputra (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem reward berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kojungian, Lumanauw, dan Sumarauw; 2016 Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo)	Variabel Independen 1. Motivasi 2. Pengembangan karir 3. Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Secara simultan Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. 3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

				4.Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2	Andreani; 2015 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Variabel Independen 1. Motivasi 2. Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Analisis Mean dan Interval Kelas	1.Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. 2.Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. 3.Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.
3	Hidayat dan Aryanti; Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen 1. Motivasi 2. Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows	1.Variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. 2.Variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. 3.Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan
4	Sinaga, Dinamika dan Zuhri; Pengaruh Motivasi	Variabel Independen 1. Motivasi 2. Kompensasi	Analisis Linier Berganda	1.Secara Simultan motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh

	dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Rantau Prapat	asi Variabel Dependen Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat. 2. Secara Persial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara persial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Nurchayani dan Adyani; 2016 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Motivasi Variabel Dependen 1. Kinerja Karyawan Variabel Intervening 1. Kepuasan Kerja	Analisis jalur (Path Analysis).	1. kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
6	Wibowo dan Oktavianti; 2017 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	Variabel Independen 1. Kompensasi Variabel Intervening	<i>Validity test, reliability test, classic assumption test, model test, regresion and</i>	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi

	Karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	1. Motivasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	<i>intervening test</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7	Sudiyono dan Priyono; 2016 Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Iklim organisasi Variabel Dependen 1. Kepuasan karyawan	Analisis regresi linier	1.pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi karyawan. 2.pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3.pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti; 2014 Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)	Variabel Independen 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Komitmen organisasi Variabel Dependen 1. Kinerja karyawan	SEM (Structural Equation Model).	1.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam Manajemen Pendapatan Daerah. Itu tercermin dari prestasi dan kebutuhan afiliasi. 2.Kompensasi yang mampu memperkuat komitmen organisasi karyawan di Manajemen Pendapatan Daerah yang diwujudkan dengan komitmen afektif, normatif dan

				<p>kelanjutan.</p> <p>3. Kompensasi kurang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi yang tidak sesuai dengan kondisi gaji, insentif, dan tunjangan karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan daya mampu memperkuat komitmen organisasi</p>
9	Widagdo, widodo, dan Samosir; 2018 Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment	<p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Motivasi <p>Variabel Dependen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	The Blue Assumption test	<p>Dari serangkaian diskusi mengenai hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis bahwa "Ada Pengaruh Kompensasi (X1), Ada Pengaruh Motivasi (X2) dan Ada Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan" dalam hal ini dapat menyimpulkan bahwa Komitmen (X3) sebagai variabel intervening memberikan efek tidak langsung pada Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).</p>
10	Sudiardhita, Mukhtar, Hartono, Herlitha,	<p>Variabel Independen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 	Path analysis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	<p>Sariwulan, dan Nikensari; 2018</p> <p>The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk</p>	<p>2. Motivasi</p> <p>3. Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja karyawan</p>		<p>terhadap motivasi kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.</p> <p>2.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.</p> <p>3.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.</p> <p>4.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk</p> <p>5.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ (Persero) Tbk.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk</p>
11	<p>Yulius (2017) yang berjudul “The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variabel at Bank Aceh Syariah”</p>	<p><i>Work motivation, employee performance, organization citizenship behavior</i></p>	<p>Path Analysis.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe</p>

12	Lankeshwara (2016) tentang “ <i>A study on the impact of workplace environment on imployee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel Awissawella</i> ”	<i>Workplace environment, employee’s performance</i>	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	<i>Effect of Motivation on Employee Performance: case study in hormuud company in Mogadishu Somalia</i>	Motivasi, kinerja karyawan	Uji Regresi	Menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan secara moneter dapat meningkatkan kinerja karyawan.
14	Ghaffari, dkk (2017) tentang “ <i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i> ”.	<i>Motivation Job, Performance.</i>	Korelasi Pearson dan regresi berganda.	Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
15	Gachengo dan Wekesa (2017) tentang “ <i>Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national bank of Keya</i> ”.	<i>Motivation, Employee Performance.</i>	Analisis deskriptif dan inferensial.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Basuki dan Saputra (2017) tentang “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward Terhadap</i>	Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i> jenis software	Hasil penelitiaina menunjukkan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

	<i>Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta”.</i>		<i>SmartPLS</i> versi 3.	sistem <i>reward</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---	--	--------------------------	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian penting yang dapat mendorong tingginya kinerja karyawan, dengan alasan uang masih tetap merupakan motivasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dengan memperhatikan kompensasi yang baik atau memberikan kompensasi sesuai dengan pencapaian kinerja karyawannya, maka akan menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan untuk memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja keras mereka.

Pengertian kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003: 181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2002: 118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan

dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaannya. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Menurut Handoko (2014: 155) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi, tetapi masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan karyawan. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar

dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka Handoko (2014: 156).

Dari beberapa pernyataan di atas mengenai kompensasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting yang harus diperhatikan karena memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Yang mana kompensasi harus direalisasikan sesuai dengan prosedur serta tepat terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal.

2.2.1.2 Penggolongan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002: 118) secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Direct Compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

2. *Indirect Compensation*

Merupakan kompensasi yang diterima karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain: asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Di antara tantangan-tantangan tersebut adalah :

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh, pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

4. Kesiediaan Untuk Membayar

Bukan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawannya untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Kemampuan Untuk Membayar

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, di mana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

6. Berbagai Kebijakan Pengupahan dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijakan pembayaran bonus (premium) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

7. Kendala-Kendala Pemerintahan

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.2.1.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (1993: 137) tujuan kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif makan stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

2.2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003; 123-124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek system kompensasi, yaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standard waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat ditetapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam system hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya .Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.2.1.6 Indikator - Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004: 442) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.1.7 Kompensasi Prespektif Islam

Kompensasi adalah adalah fungsi sumberdaya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial. Mangkunegara (2008: 83). Kompensasi juga merupakan pengeluaran atau biaya bagi perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan tentunya pengeluaran yang dibayarkan kepada karyawannya mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi dalam prespektif islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Didalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai

dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya :“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan kelebihan sebagian manusia atas sebagian yang lain, agar manusia itu dapat saling membantu antara yang satu dengan yang lainnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan akad ijarah (mengupah), karena dengan akad ijarah itu sebagian manusia dapat mempergunakan jasa sebagian yang lain.

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama dengan keluarganya. Jika balas jasanya semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika menyangkut

kinerja karyawan yaitu tidak mencatat hasil kerja SDM, mencatat hasil kerja secara kontinyu penting dilakukan, sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja SDM yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang (Riniwati, 2016: 167).

Usaha yang tentunya harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diantaranya memaksimalkan sumberdaya yang ada dengan meningkatkan perbaikan sistem kerja, pengembangan, serta penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Maka dari itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2009: 150). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 106) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan, c) kemampuan kerja. Sedangkan Lavasque dalam Nawawi (2006: 62) mengatakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat sebelumnya bahwa prestasi diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat

diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal (Sutrisno, 2009: 151).

Robbins dalam Nawawi (2006: 62) menyatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang telah dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Selain itu Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006: 62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik kelompok maupun organisasi. Aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Nawawi, (2006: 65) mengatakan menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dengan memberikan tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang terpantau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan (Nawawi, 2006: 63).

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi salah satu acuan organisasi dalam menilai prestasi kerja seorang karyawan. Karena prestasi kerja diukur oleh kemampuan kerja yang diwujudkan dengan menyelaraskan antara waktu yang ditetapkan suatu organisasi dan waktu terselesaikannya pekerjaan tersebut.

2.2.2.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam organisasi, pengukuran kinerja karyawan digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja karyawan terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seseorang karyawan diperlukan penilaian kerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja karyawan pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, evaluasi kinerja, penilaian karyawan, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau

diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi dan dengan demikian, pada rentang berapa gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut Simamora dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013: 178).

Supriyanto dan Machfudz (2010: 135) menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut Mangkunegara dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 135) objektivitas penilaian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan target yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

2.2.2.3 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 178) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

1. Kualitas kerja, yaitu mutu dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standard perusahaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauhmana pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritik terhadap organisasi.
5. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
6. Perencnaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
7. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

2.2.2.4 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya menurut Sutermeister dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017: 111) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, engalaman, pendidikan, minat, pelatihan, sikap kepribadian, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, dan kebutuhan egoistic.

Menurut Kuswadi dalam Simbolon dan Nuridin (2017: 7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan, kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya

semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

2. Kemampuan karyawan, kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawab.
3. Kepemimpinan, dalam kehidupan organisasi dan perusahaan, kepemimpinan memegang peran dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi semangat, dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
4. Motivasi, keberhasilan pengelolaan perusahaan ditentukan oleh efektifitas kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia karena itu manajer harus memiliki teknis-teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
5. Lingkungan kerja, tercapainya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja

yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.2.2.5 Kinerja Karyawan Prespektif Islam

Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah swt maka nilainya adalah sama dengan ibadah. Bekerja menurut islam adalah wajib hukumnya. Yusanto et al., dalam (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah swt. Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap professional dalam segala jenis pekerjaan.

Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh tiga hal. Yaitu:

- a. Kafa'ah yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an; "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Al-Mujaadilah: 11)
- b. Himmatul 'Amal yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
- c. Amanah yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong

dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Ayat di atas telah dijelaskan bahwasanya bekerja merupakan suatu ibadah dan menuntut ilmu adalah hal yang wajib. Yang mana dengan adanya ilmu menjadikan kita sebagai orang yang memiliki derajat dan kemampuan dalam bekerja. Yang mana kemampuan dalam bekerja mampu menjadikan kinerja seseorang dalam bekerja menjadi baik dalam suatu organisasi.

Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu apabila seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta dapat memberikan manfaat dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka akan ia dapatkan hasil yang baik pula dari apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberi keuntungan bagi organisasinya.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, bias diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu hal pokok yang harus dijaga dan dikelola dengan baik. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik akan tercipta gairah serta dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan pada suatu organisasi. Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “Dorongan” atau “Daya Penggerak”. Motivasi diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2005: 92).

Sihotang (2007: 243) mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motive* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan arah dari perilaku, kekuatan respon usaha untuk bertindak, ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu, dan motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi.

Menurut Triton (2009: 165) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi sebagai bagian dari pengembangan diri yang sangat penting. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan.

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setia orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya (Riniwati, 2016: 193).

Menurut Mursi (1997: 91) istilah motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.

Tohardi (2002: 334) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu, yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2001: 107) motivasi adalah suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu.

Oleh karena itu dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan suatu gairah dorongan bagi setiap orang untuk melakukan sesuatu agar dapat terpenuhinya kebutuhan. Sehingga seseorang tersebut dapat melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atau yang telah diperintahkan kepadanya.

2.2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Pemimpin dalam suatu organisasi tentunya memiliki tujuan serta keinginan agar para anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki semangat, kemauan, serta gairah yang tinggi untuk mencapai produktifitas. Berbagai usaha harusnya dilakukan oleh para pemimpin organisasi untuk mencapai tujuan maupun keinginannya. Ada teori dari beberapa ahli mengenai motivasi dapat dijadikan acuan dasar dalam mendorong semangat, kemauan dan gairah anggota organisasi yang dipimpin.

Menurut Robbins dan Judge (2007: 223) ada beberapa teori yang mengenai motivasi diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan meruoakan suatu kesenjangan yang menjadi pertentangan adanya dorongan dalam diri atas kenyataan yang ada. Kebutuhan pegawai yang telah terpenuhi akan menimbulkan rasa bahagia sebagai penyampaian rasa puasny. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pegawai akan menunjukkan rasa kecewa. Kebutuhan adalah hal yang mendasari perilaku pegawai, tanpa kita mengerti akan kebutuhannya maka kita tidak pula bisa memahami akan perilaku pegawai tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 223), Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Dalam studi lainnya, David McClelland dalam Mangkunegara (2017: 97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan upaya dan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang

pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi akan berani mengambil risiko. Karena kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan berafiliasi yang merupakan dorongan untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Berada bersama orang lain membuatnya untuk mau melakukan kesalahan yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mendorong untuk tercapainya otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer.

Teori ini adalah refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*. Adalah kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- 2) *Relatedness needs*. Adalah kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal tersebut berhubungan dengan kecakapan serta kemampuan pegawai.

c. Teori *Insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya James,

Freud dan McDougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud merupakan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, rasa rendah diri, menyatakan diri, berkelompok, lapar, ketamakan dan membangun.

d. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersorot dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

e. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang *insting* atau *habit* (kebiasaan). Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

2.2.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 97) ada beberapa tujuan pemberian motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain sebagainya.

2.2.3.4 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008: 223), Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2.2.3.5 Faktor-Faktor Motivasi

Siagian dalam Prakoso et al. (2014: 7) menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi:

- a. Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.
- b. Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- c. Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil adalah:
 - 1) Dilakukan secara objektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat
 - 2) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat
 - 3) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang di mata orang lain
 - 4) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik
 - 5) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi balas dendam.
- d. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas baik. Faktor motivasi kerja ini didasarkan pemikiran bahwa manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu
- e. Kesetiaan manajer kepada bawahan, ini sangat penting artinya bagi para bawahannya, bagi manajer juga sangat penting terutama apabila ditinjau dari pembentukan perilaku

- f. Memberikan gambaran yang jelas kepada para anggota organisasi tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh para karyawan tersebut apabila mereka mampu membuktikan prestasi kerja yang memuaskan dan memenuhi syarat-syarat lainnya yang ditentukan oleh organisasi
- g. Adanya pengertian dan perhatian terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
- h. Keamanan pekerjaan (*job security*). Setiap karyawan perlu merasakan yakin bahwa ia tidak akan diperlakukan semena-mena
- i. Tugas pekerjaan bersifat menarik.

2.2.3.6 Motivasi Prespektif Islam

Dalam ekonomi islam diajarkan agar pemenuhan kebutuhan ekonomi ditukan untuk memenuhi ridha Allah dan menolong sesam manusia. Oleh karena itu, mengakumulasi kekayaan sebanyak-banyaknya hanya untuk pemuasan kepentingan sendiri dilarang dalam islam. Umat islam senantiasa dimotivasi agar memiliki kesadaran untuk mendistribusikan sebagian hartanya untuk kepentingan orang lain tentu dengan niat dan motivasi untuk mendapatkan ridha Allah dan mencapai kebahagiaan yang haiki, yakni kebahagiaan spiritual (Idri, 2015: 51).

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji (Diana, 2012: 191).

Allah berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat di atas dapat dilihat adanya seruan untuk orang-orang yang mengerjakan amal shaleh akan mendapat balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ayat tersebut mengandung seruan bagi orang-orang agar dapat bekerja dengan dorongan semangat karena sama halnya dengan bekerja apabila mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan menanamkan motivasi kerja yang kuat pada dirinya, maka akan menghasikan suatu pekerjaan yang baik. Sehingga hasil dari kerja keras mereka akan mendapatkan bonus atau reward.

Dalam ayat lain, Allah SWT berfirman QS. Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.”

Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi yadu al-sufla yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi yadu al-sufla yakni tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki. Seseorang yang bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat

mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban Diana (2012: 192).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagi atasan dalam menilai kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawannya. Usaha untuk mencapai kinerja yang maksimal tentunya selalu dilakukan oleh organisasi disuatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang optimal melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2007: 15), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang mempunyai kinerja yang baik karena dia memiliki kemampuan yang tinggi dan pekerja keras. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh Andreani, 2015 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mendapatkan kompensasi yang dijanjikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya secara optimal diantaranya terbentuk suasana kerja yang lebih produktif dan efisien.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karya wannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam

bekerja. Apabila mereka merasakan hak dan kebutuhannya terpenuhi mereka akan merasa nyaman serta semangat dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan guna mendapatkan bonus diluar hak mereka.

2.3.2 Hubungan Kompensasi ter hadap Motivasi

kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dimana apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa sangat membantu dalam kebutuhan hidup karyawannya maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja hingga dapat melampaui target yang di berikan perusahaan. Suasana kerja yang lebih kondusif dan tertataakan membuat para keryawan memiliki gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuannya dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun penin gkatan mutu serta produktivitas bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002: 252) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya (Leni, 2014: 1-9). Jadi kompensasi dapat dijadikan sebagai motivasi agar karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelit ian yang dilakukan oleh (Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti, 2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam manajemen pendapatan daerah. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiardhita, dkk, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari teori serta pendapat beberapa ahli

dias dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat dapat dijadikan sebagai peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila pendayagunaan SDM dilakukan secara maksimal. Salah satu pemaksimalan pendayagunaan SDM yakni dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian dorongan (motivasi). Motivasi adalah sebuah kekuatan dan dorongan yang mampu memberikan pengaruh secara langsung untuk meningkatkan dan merangsang gairah semangat bekerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja serta pencapaian dari suatu organisasi.

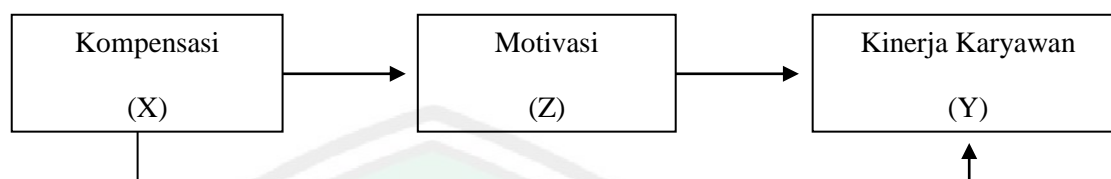
Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian Marjani dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016: 506) mengemukakan bahwa hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, yang mana tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Franco dalam Riniwati, (2016: 194) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.4
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Terdapat Pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.
- H2: Diduga Terdapat Pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.
- H3: Diduga Motivasi (Z) memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisisioner, yang mana pada kuisisioner akan diperoleh jawaban dari karyawan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:287).

3.2 Lokasi Objek Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang, Pada penelitian ini hanya membahas tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai mediasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada

penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan pada bagian pengadaan bahan baku di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel 100 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yang mana teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi kecil (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Melihat jumlah populasi penelitian ini sebanyak 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69), data ini dapat diambil dari kuisioner yang telah dibagikan kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69), seperti catatan pada perusahaan baik yang sudah diolah maupun yang belum diolah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang nantinya akan diberi tanggapan langsung oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Tujuan pembuatan kuisisioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini (Supriyanto dan Maharani, 2013:56).

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan penjawab atau responden, tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber atau responden (Supriyanto dan Maharani, 2013:54).

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan kelompok orang tentang kejadian dan gejala sosial. Masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 sebagai kategori jawaban responden, yang pada jawabannya juga akan diberi nilai atau bobot 1-5 dengan rincian:

- a. Jawaban SS Sangat Setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban S Setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban N Netral diberi nilai 3
- d. Jawaban TS Tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban STS Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel (X), kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai mediasi (Z).

a. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan Hasibuan (2002: 118). Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaannya. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya. Indikator dari variabel kompensasi menurut Simamora (2004: 445), adalah sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

b. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Swasto dan Supriyanto dan Maharani (2013:178) mengemukakan bahwa pengukuran penelitian kinerja secara umum didasarkan pada:

- 1) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar,
- 2) Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan,

- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab,
- 4) Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran dan masukan terhadap organisasi,
- 5) Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan,
- 6) Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja,
- 7) Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

c. Motivasi (Z)

Robbins dan Judge (2008: 223), Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Fisiologis, meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya,
- 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional,
- 3) Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan,
- 4) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian,

- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi sesuai kecakapan meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variable	Indicator	Item	Sumber
Kompensasi (X)	Upah dan gaji	- Gaji diberikan sesuai dengan kemampuan	Simamora (2004:445)
	Insentif	- Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat bekerja	
	Tunjangan	- Tunjangan yang diberikan sangat berarti	
	Fasilitas	- Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai	
Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja	- Bekerja sesuai prosedur	Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178)
		- Kemampuan menyelesaikan tugas	
	Kualitas kerja	- Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	
		- Mampu bekerja dengan terampil	
	Pengetahuan pekerjaan	- Pemahaman terhadap tugas	
		- Mampu bertanggung jawab	
	Pendapat atau pernyataan	- Kebebasan memberikan pendapat	
		- Menerima kritik dari hasil kerja	
Keputusan yang diambil	- Keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan		

		- Bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil	
	Perencanaan kerja	- Memiliki kreatifitas dalam bekerja	
		- Adanya peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja	
	Organisasi kerja	- Spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab individu	
		- Dapat menjalankan tugas secara berkelompok	
Motivasi (Z)	Fisiologis	- Kebutuhan akan gaji yang sesuai	Robbins dan Judge (2008:223)
		- Kebutuhan dasar dalam pemenuhan kebutuhan hidup	
	Keamanan	- Adanya jaminan kesehatan	
		- Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja	
	Social	- Hubungan kekeluargaan antar rekan kerja	
		- Dapat serta berperan dalam kegiatan perusahaan	
Penghargaan	- Adanya penghargaan berupa kenaikan pangkat dan promosi jabatan		
	- Adanya penilaian terhadap prestasi kerja		
Aktualisasi	- Kesempatan mengikuti		

		pelatihan	
		- Kemampuan menggunakan skill	

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan sejauh mana data yang ada tidak melenceng dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha untuk mencari reliabilitasnya. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:184).

3.9 Uji Asumsi

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis

grafik (normal P-P plot) dan one sampel. *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. (Sebaran dapat berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data). (Supriyanto dan Maharani, 2013:73).

3.9.2 Uji Linieritas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas digunakan dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Solimun dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013:74) adalah sebagai berikut :

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.
- b. Pemeriksaan terhadap asumsi mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - 1) Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).

- 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pola model yang mengandung causal resipokal tidak dapat dilakukan analisis path.
- 3) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- 4) Observed endogen diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- 5) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan berdasarkan teori-teori dan konsep yang relevan.

3.11 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Ghazali dalam *Inayah* (2018:60) pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu ≥ 1.96 . jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel menggunakan software free sobel test versi 4.0.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group*, tumbuh menjadi perusahaan besar yang sudah memiliki anak cabang diberbagai wilayah Jawa Timur, seperti Jombang, Madiun, Banyuwangi, dan Jember. Mulai kegiatan produksi tahun 2006 bulan Oktober dan saat ini sudah berproduksi kurang dari 200.000 m³ per tahun. Perusahaan ini bergerak dibidang perkayuan yang produk utamanya yaitu lebaran kayu lapis. Alamat kantor terletak di *Sampoerna Strategic Square, North Tower, 20th Floor*, Jalan Jendral Sudirman Kav 45 Jakarta 12930. Sedangkan lokasi pabrik berada di Jalan Raya Diwek Jatipelem Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang 61471. Keberadaan industri kayu lapis di Jombang sendiri mampu menyerap lebih dari 4.376 tenaga kerja atau karyawan. Terdapat empat belas divisi yaitu divisi *log yard*, divisi *faceback*, divisi *veneer*, divisi *assembling*, divisi *florebase*, divisi *plywood 1*, divisi *plywood 2*, divisi *gluepan*, divisi *engineering*, *Human Recource Development*, *accounting*, divisi *logistic*, keamanan dan *purchasing*.

b. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

PT. Sumber Graha Sejahtera mempunyai visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

Visi : Perusahaan terbaik dalam bidang industry plywood, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

Misi : Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang industri plywood, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

Tujuan Perusahaan :

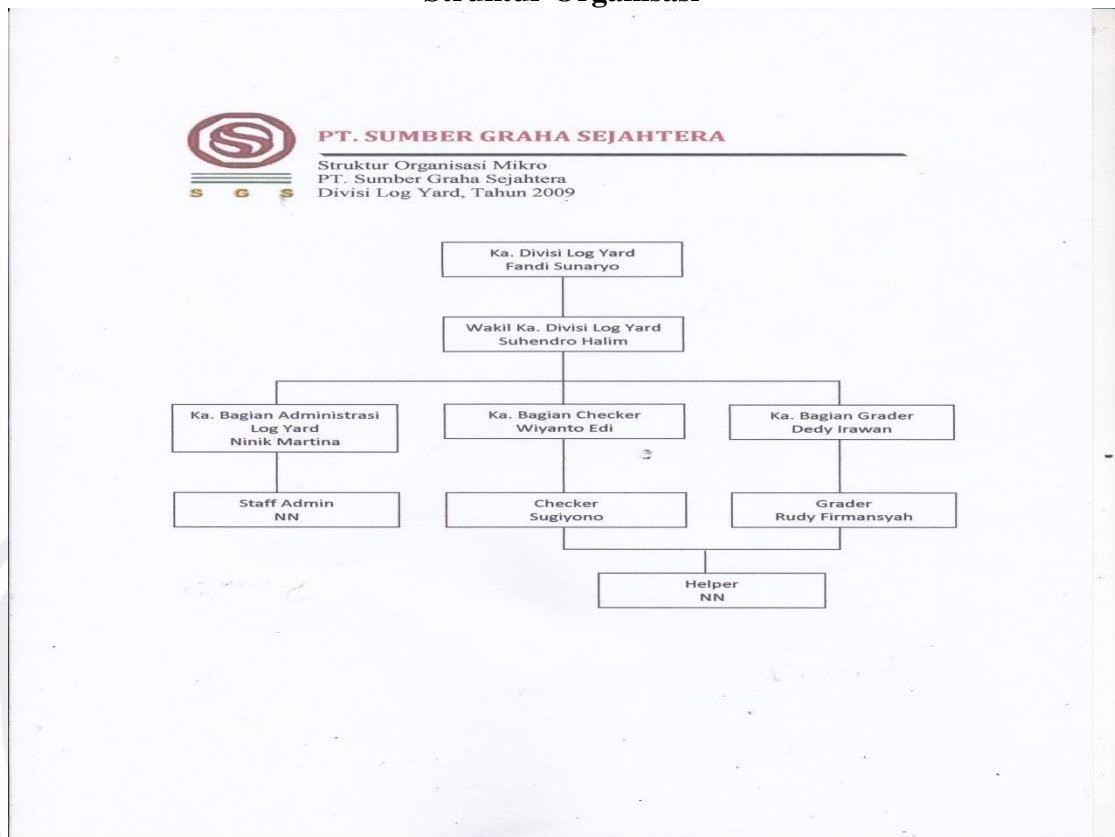
- Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional berorientasi global, khususnya disektor industry plywood.
- Menjadi perusahaan 5 besar yang bergerak dalam bidang agro industri.
- Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*).
- Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi.
- Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi professional yang berdedikasi tinggi.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis dari diskripsi tugas dan wewenang dari jabatan yang di emban. Dengan adanya stuktur organisasi maka akan tersusun tugas dan tanggung jawab pada setiap jabatan dan masing-masing bagian.

Berikut struktur organisasi PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



- Ka. Divisi Log Yard
Bertanggung jawab penuh atas kinerja personil pada divisi Log Yard.
- Wakil Ka. Divisi Log Yard
Membantu Ka. Divisi dalam mengevaluasi kinerja personil pada divisi Log Yard.
- Bagian Administrasi Log Yard
Bertanggung jawab mengelola dan mengendalikan kegiatan bidang Administrasi dan keuangan yang meliputi ketersediaan anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang baik.
- Ka. Checker

Mempunyai wewenang menganalisa kinerja checker dan bertanggung jawab penuh atas kinerja bawahannya.

- Ka. Bagian Grader

Mempunyai wewenang menganalisa kinerja grader dan bertanggung jawab penuh atas kinerja bawahannya.

- Checker

Mempunyai wewenang mengecek ulang bahan bahan baku kayu menurut ukuran, jenis, dan mutu yang telah dikirim grader.

- Grader

Menyediakan bahan baku kayu glondongan yang kemudian akan diolah menjadi kayu lapis oleh bagian produksi.

- Helper

Menjalankan perintah dan tugas yang diberikan oleh checker dan grader dalam memenuhi pengadaan bahan baku kayu.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jomabng. Untuk kepentingan data tersebut, peneliti telah menyebarkan 100 kuisisioner yang kemudian data hasil kuisisioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada penjabaran di bawah ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. Pengelompokan bagian tersebut dijelaskan dalam tabel 4.1 yaitu :

Tabel 4.1
Karakter Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	21-30	54	54%
2	31-40	21	21%
3	41-50	12	12%
4	51-60	13	13%
Total		100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden, usia 21-30 tahun sebanyak 54 responden 54%, usia 31- 40 tahun sebanyak 21 reponden (21%), usia 41-50 tahun sebanyak 12 responden (12%) dan usia 51-60 sebanyak 13 reponden (13%). Dari data karakteristik usia tersebut responden terbanyak adalah usia 21-30 tahun.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang, dijelaskan dalam tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2
Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	96	96%
2	Perempuan	4	4%
Total		100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 96 orang karyawan dengan persentase sebesar (96%) sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 4 orang karyawan dengan jumlah persentase (4%). Pada data ini yang mendominasi adalah karyawan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	68	68%
2	D3	6	6%
3	S1	24	24%
4	S2	2	2%
Total		100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 68 orang dengan persentase (68%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang dengan persentase (6%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang dengan persentase (24%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan persentase (2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar berpendidikan SMA.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang, dijelaskan dalam tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	0-5	54	54%
2	6-10	26	26%
3	11-15	16	16%
4	16-20	4	4%
Total		100	100%

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden terbesar menurut masa kerja atau lama bekerja adalah 0-5 tahun dengan jumlah 54 orang (54%), untuk responden dengan masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah 26 orang (26%), untuk responden dengan masa kerja 11-15 tahun dengan jumlah 16 orang (16%), dan untuk responden dengan masa kerja 16-20 tahun dengan jumlah 4 orang (4%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X)

Variabel Kompensasi Kerja (X) terdapat 4 indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi 4 pertanyaan. Berikut jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Variabel Kompensasi (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	69	69	21	21	8	8	2	2	0	0	4,6
X2.1	54	54	26	26	17	17	3	3	0	0	4,3
X3.1	56	56	29	29	14	14	1	1	0	0	4,4
X4.1	72	72	19	19	8	8	1	1	0	0	4,6

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Dari tabel 4.5 diatas diperoleh jawaban dari 100 responden yang diteliti terhadap variabel kompensasi (X.1.1) indikator upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 69 orang (69%),

setuju sebanyak 21 orang (21%), netral sebanyak 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden indikator upah dan gaji memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,6 sehingga indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator insentif (X1.2) tentang bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat bekerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 54 orang (54%), setuju sebanyak 26 orang (26%), netral sebanyak 17 orang (17%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden indikator insentif memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3 sehingga indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator tunjangan (X1.3) tentang tunjangan yang diberikan sangat berarti, jawaban responden sangat setuju sebanyak 56 orang (56%), setuju sebanyak 29 orang (29%), netral sebanyak 14 orang (14%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden indikator tunjangan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,4 sehingga indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator fasilitas (X1.3) tentang perusahaan memberikan fasilitas yang memadai, jawaban responden sangat setuju sebanyak 72 orang (72%), setuju sebanyak 19 orang (19%), netral sebanyak 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden indikator fasilitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,6 sehingga indikator tersebut dinyatakan baik oleh responden.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 7 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, pendapat atau pernyataan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan organisasi kerja. Kemudian dijabarkan menjadi 14 pertanyaan. Berikut jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Y1.1	29	29	63	63	5	5	3	3	0	0	4,2
Y1.2	25	25	64	64	9	9	2	2	0	0	4,1
Y2.1	21	21	70	70	7	7	2	2	0	0	4,1
Y2.2	20	20	68	68	9	9	3	3	0	0	4,1
Y3.1	17	17	70	70	8	8	5	5	0	0	4,0
Y3.2	19	19	69	69	10	10	2	2	0	0	4,1
Y4.1	12	12	77	77	8	8	3	3	0	0	4,0
Y4.2	9	9	81	81	6	6	4	4	0	0	4,0
Y5.1	12	12	78	78	3	3	7	7	0	0	4,0
Y5.2	18	18	72	72	5	5	5	5	0	0	4,0
Y6.1	21	21	65	65	10	10	4	4	0	0	4,0
Y6.2	27	27	64	64	7	7	2	2	0	0	4,2
Y7.1	25	25	67	67	6	6	2	2	0	0	4,2
Y7.2	29	29	62	62	8	8	1	1	0	0	4,2

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh jawaban dari 100 responden tentang variabel kinerja karyawan (Y), indikator kuantitas kerja pada item (Y1.1) tentang bekerja sesuai prosedur, jawaban responden sangat setuju sebanyak 29 orang (29%), setuju sebanyak 63 orang (63%), netral 5 orang (5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y1.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y1.2) tentang kemampuan menyelesaikan tugas, jawaban responden sangat setuju

sebanyak 25 orang (25%), setuju sebanyak 64 orang (64%), netral 9 orang (9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y1.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator kualitas kerja pada item (Y2.1) tentang menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, jawaban responden sangat setuju sebanyak 21 orang (21%), setuju sebanyak 70 orang (70%), netral 7 orang (7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y2.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y2.2) tentang mampu bekerja dengan terampil, jawaban responden sangat setuju sebanyak 20 orang (20%), setuju sebanyak 68 orang (68%), netral 9 orang (9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y2.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator pengetahuan pekerjaan pada item (Y3.1) tentang pemahaman terhadap tugas, jawaban responden sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), setuju sebanyak 70 orang (70%), netral 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y3.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y3.2) tentang mampu bertanggung jawab, jawaban responden sangat setuju sebanyak

19 orang (19%), setuju sebanyak 69 orang (69%), netral 10 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y3.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator pendapat atau pernyataan pada item (Y4.1) tentang kebebasan memberikan pendapat, jawaban responden sangat setuju sebanyak 12 orang (12%), setuju sebanyak 77 orang (77%), netral 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (3%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y4.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y4.2) tentang menerima kritik dari hasil kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 9 orang (9%), setuju sebanyak 81 orang (81%), netral 6 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (4%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y4.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator keputusan yang diambil pada item (Y5.1) tentang keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 12 orang (12%), setuju sebanyak 78 orang (78%), netral 3 orang (3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (7%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y5.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y5.2) tentang bertanggung jawab terhadap

keputusan yang diambil, jawaban responden sangat setuju sebanyak 18 orang (18%), setuju sebanyak 72 orang (72%), netral 5 orang (5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y5.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator perencanaan kerja pada item (Y6.1) tentang memiliki kreatifitas dalam bekerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 21 orang (21%), setuju sebanyak 65 orang (65%), netral 10 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (4%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y6.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y6.2) tentang adanya peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 27 orang (27%), setuju sebanyak 64 orang (64%), netral 7 orang (7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y6.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator organisasi kerja pada item (Y7.1) tentang spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab individu, jawaban responden sangat setuju sebanyak 25 orang (25%), setuju sebanyak 67 orang (67%), netral 6 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y7.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Y7.2) tentang dapat menjalankan tugas secara

berkelompok, jawaban responden sangat setuju sebanyak 29 orang (29%), setuju sebanyak 62 orang (62%), netral 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Y7.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

c. Variabel Motivasi (Z)

Variabel Motivasi terdiri dari 5 indikator yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, kemudian dijabarkan menjadi 10 pertanyaan. Berikut jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Variabel Motivasi (Z)

Item	Jawaban Responden										Mean
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Z1.1	14	14	58	58	19	19	9	9	0	0	3,8
Z1.2	13	13	70	70	10	10	7	7	0	0	3,9
Z2.1	13	13	71	71	11	11	5	5	0	0	3,9
Z2.2	11	11	78	78	6	6	5	5	0	0	4,0
Z3.1	15	15	72	72	8	8	5	5	0	0	4,0
Z3.2	17	17	68	68	9	9	6	6	0	0	4,0
Z4.1	24	24	56	56	13	13	7	7	0	0	4,0
Z4.2	23	23	62	62	11	11	4	4	0	0	4,0
Z5.1	21	21	67	67	10	10	2	2	0	0	4,1
Z5.2	26	26	61	61	12	12	1	1	0	0	4,1

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Dari tabel 4.7 di atas diperoleh jawaban dari 100 responden tentang variabel motivasi (Z), indikator fisiologis pada item (Z1.1) tentang kebutuhan akan gaji yang sesuai, jawaban responden sangat setuju sebanyak 14 orang (14%), setuju sebanyak 58 orang (58%), netral 19 orang (19%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (9%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z1.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar

3,8, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Z1.2) tentang kebutuhan dasar dalam pemenuhan kebutuhan hidup, jawaban responden sangat setuju sebanyak 13 orang (13%), setuju sebanyak 70 orang (70%), netral 10 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (7%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z1.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator keamanan pada item (Z2.1) tentang adanya jaminan kesehatan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 13 orang (13%), setuju sebanyak 71 orang (71%), netral 11 orang (11%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z2.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Z2.2) tentang kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 11 orang (11%), setuju sebanyak 78 orang (78%), netral 6 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z2.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator sosial pada item (Z3.1) tentang hubungan kekeluargaan antar rekan kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang (15%), setuju sebanyak 72 orang (72%), netral 8 orang (8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z3.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar

4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Z3.2) tentang dapat serta berperan dalam kegiatan perusahaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 17 orang (17%), setuju sebanyak 68 orang (68%), netral 9 orang (9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (6%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z3.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator penghargaan pada item (Z4.1) tentang adanya penghargaan berupa kenaikan pangkat dan promosi jabatan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 24 orang (24%), setuju sebanyak 56 orang (56%), netral 13 orang (13%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (7%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z4.1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Z4.2) tentang adanya penilaian terhadap prestasi kerja, jawaban responden sangat setuju sebanyak 23 orang (23%), setuju sebanyak 62 orang (62%), netral 11 orang (11%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (4%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z4.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

Indikator aktualisasi pada item (Z5.1) tentang kesempatan mengikuti pelatihan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 21 orang (21%), setuju sebanyak 67 orang (67%), netral 10 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z5.1) memperoleh nilai rata-

rata sebesar 4,1 sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden. Kemudian pada item (Z5.2) tentang kemampuan menggunakan skill, jawaban responden sangat setuju sebanyak 26 orang (26%), setuju sebanyak 61 orang (61%), netral 12 orang (12%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Maka dari itu dilihat dari rata-rata skor responden item (Z5.2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1, sehingga item tersebut dinyatakan baik oleh responden.

4.1.4 Uji Instrumen

Berdasarkan data dari penyebaran kuisioner kepada 100 responden di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel. Apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid dan reliabel berdasarkan sumber dan teori yang ada. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila koefisien ≥ 0.3 dengan $\alpha = 0.05$ (Sugino, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184). Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	R	Sig	Keterangan
Kompensasi (X)	Upah dan Gaji	X1.1	0,922	0,000	Valid
	Insentif	X1.2	0,936	0,000	Valid
	Tunjangan	X1.3	0,944	0,000	Valid
	Fasilitas	X1.4	0,897	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Y1.1	0,864	0,000	Valid
		Y1.2	0,876	0,000	Valid
	Kualitas kerja	Y2.1	0,869	0,000	Valid
		Y2.2	0,873	0,000	Valid
	Pengetahuan	Y3.1	0,862	0,000	Valid

	Pekerjaan	Y3.2	0,823	0,000	Valid
	Pendapat/ pernyataan	Y4.1	0,797	0,000	Valid
		Y4.2	0,824	0,000	Valid
	Keputusan yang diambil	Y5.1	0,878	0,000	Valid
		Y5.2	0,838	0,000	Valid
	Perencanaan kerja	Y6.1	0,775	0,000	Valid
		Y6.2	0,835	0,000	Valid
	Organisasi kerja	Y7.1	0,835	0,000	Valid
Y7.2		0,824	0,000	Valid	
Motivasi (Z)	Fisiologi	Z1.1	0,840	0,000	Valid
		Z1.2	0,790	0,000	Valid
	Keamanan	Z2.1	0,867	0,000	Valid
		Z2.2	0,871	0,000	Valid
	Sosial	Z3.1	0,882	0,000	Valid
		Z3.2	0,834	0,000	Valid
	Penghargaan	Z4.1	0,821	0,000	Valid
		Z4.2	0,843	0,000	Valid
Aktualisasi diri	Z5.1	0,840	0,000	Valid	
	Z5.2	0,856	0,000	Valid	

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Berdasarkan data pada tabel diatas mengenai uji validitas menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kompensasi (X), kinerja karyawan (Y), dan Motivasi (Z) mempunyai nilai signifikan karena hasil korelasinya lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu data tersebut dapat dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha untuk mencari reliabilitasnya, yang mana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alphanya $\geq 0,6$ (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184) Hasil Uji Reliabilitas dapat Dijelaskan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,967	Reliabel
Motivasi (Z)	0,953	Reliabel

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

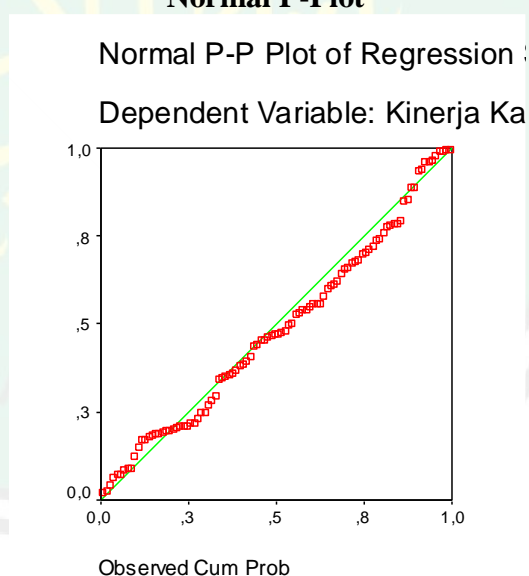
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai. Alpha berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara yang dilakukan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan menganalisis grafik (normal P-P Plot) dan one Sampel, Kolmogrov-Smirnov Test. Jika nilai signifikansi dari hasil uji $\geq 0,05$ maka asumsi normalitornya dapat dikatakan terpenuhi.

Gambar 4.2
Normal P-Plot



(Sumber: Data diolah SPSS 2020)

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik jawaban responden berada pada dekat garis diagonal yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000002
	Std. Deviation	53,30002975
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,715

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Data diolah SPSS 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,698 dengan tingkat signifikan 0,715 juga menunjukkan bahwa model uji ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansinya $f \leq 0,05$. Berikut hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Uji Linieritas

Variabel Indpenden	R Square	Sig	Variabel Dependen
Kompensasi (X)	0,344	0,000	Kinerja karyawan (Y)
Kompensasi (Y)	0,229	0,000	Motivasi (Z)
Kompensasi (Z)	0,430	0,000	Kinerja karyawan (Y)

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

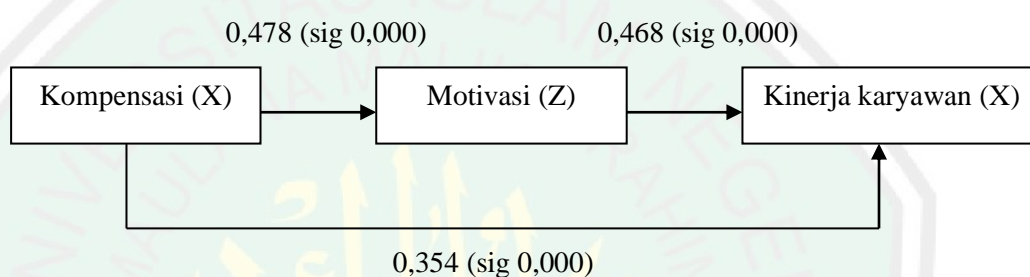
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini sudah memenuhi uji linieritas karena nilai signifikansinya $0,000 \leq 0,05$.

4.1.5 Pengembangan Diagram Jalur

Path Analysis atau analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terkait.

Berikut pengembangan diagram jalur:

Gambar 4.4
Pengembangan Diagram Jalur



Kompensasi diukur dengan 4 indikator kemudian dijabarkan menjadi 4 pertanyaan, Motivasi diukur dengan 5 indikator dan dijabarkan menjadi 10 pertanyaan, lalu Kinerja karyawan diukur dengan 7 indikator dan dijadikan 14 item pertanyaan.

4.1.6 Goodnes of Fit Model

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini menggunakan tiga variabel, diantaranya Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan, kemudian Goodnes of fit model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Kompensasi (X) → Motivasi (Z)	0,229
Kompensasi (X), Motivasi (Z) → Lingkungan kerja (Y)	0,527

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

Persamaan pertama menguji antara pengaruh kompensasi terhadap motivasi, koefisien determinasinya sebesar 0,229%. Sedangkan persamaan ke dua menguji pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%.

b. Koefisien Determinasi Total

Pengecekan Goodnes of fit model menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model struktural terbentuk mewakili data-data yang ada:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,229) \times (1 - 0,527)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,364$$

$$R_m^2 = 0,636$$

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi total yang didapat sebesar 0,636, sehingga model struktural yang terbentuk dapat menjelaskan sekitar 63,6% dari variasi data penelitian. Dan dapat dikatakan bahwa keakuratan model path sebesar 63,6%.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Untuk pengambilan keputusan pengujian hipotesis dengan menggunakan perbandingan nilai t statistik dengan nilai t tabel, dimana nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,960 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian Hipotesis:

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t Statistik	Sig	Keterangan
1	$X \rightarrow Y$	0,354	4,456	0,000	Signifikan
2	$X \rightarrow Z$	0,478	5,391	0,000	Signifikan
3	$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,486	6,116	0,000	Signifikan

(Sumber: Data diolah peneliti 2020)

a. Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis telah didapat nilai t statistik 4,456 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,960. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh diantara dua variabel tersebut yaitu sebesar 0,354. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, maka semakin baik pada kinerja dari karyawan.

b. Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis telah didapat nilai t statistik 5,391 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,960. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh diantara dua variabel tersebut yaitu sebesar 0,478. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan memperhatikan kompensasi yang di berikan untuk karyawannya maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

c. Motivasi (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis

telah didapat nilai t statistik 6,116 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,960. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai mediasi sangat berpengaruh terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,486. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka dapat memicu motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan hasil penelitian yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta yang diperlukan menggunakan metode path analisis dengan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang pada bagian pengadaan bahan baku (Divisi Log Yard).

4.2.1 Kompensasi (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil pengujian metode path dapat diketahui bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan yaitu $0,000 \leq 0,05$. Memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 4.456 dan signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dapat dijelaskan bahwa apabila kompensasi yang diberikan untuk karyawan dapat menunjang taraf hidupnya maka karyawan akan semakin baik dalam bekerja, begitupun sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan pemberian kompensasi untuk karyawannya maka akan menimbulkan kinerja karyawannya menjadi tidak efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (1993: 137) mengenai tujuan kompensasi yang yang diberikan untuk ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati. Kompensasi yang diberikan tentunya masih menjadi variabel yang dominan bahwasanya karyawan bekerja guna mendapatkan kompensasi yang setimpal dari pihak perusahaan.

Teori lain yang dikemukakan oleh Simamora (2004: 442) mengenai indikator kompensasi yang digunakan untuk menguji variabel yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas juga sangat berpengaruh. Dikarenakan hal tersebut apabila dipenuhi oleh pihak perusahaan akan membuat karyawannya semakin giat dan patuh terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat memicu produktifitas yang baik untuk perusahaan.

Kemudian pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Idrus, Djumahir, dan Mintarti (2014) tentang “*Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at*

Local Revenue Management in Kendari City)” alat yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi kurang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi yang tidak sesuai dengan kondisi gaji, insentif, dan tunjangan karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kojungian (2016) tentang “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo” alat yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Andreani (2015) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” alat yang digunakan adalah Analisis Mean dan Interval Kelas. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” alat yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurcahyani dan Adyani (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” alat yang digunakan menggunakan Analisis jalur (Path

Analysis). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dalam islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya :“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan kelebihan sebagian manusia atas sebagian yang lain, agar manusia itu dapat saling membantu antara yang satu dengan yang lainnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan akad ijarah (mengupah), karena dengan akad ijarah itu sebagian manusia dapat mempergunakan jasa sebagian yang lain.

Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati

karyawan bersama dengan keluarganya. Jika balas jasanya semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pengujian menggunakan metode path analisis dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak terhadap motivasi. Sedangkan berdasarkan uji t statistik variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi dengan nilai 5,391 dan signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi. Jadi, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan semakin besar pula motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Begitupun sebaliknya jika perusahaan kurang memperhatikan kompensasi yang dijanjikan untuk karyawannya maka motivasi bekerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil

penelitian lapangan mendukung teori dari Triton (2009: 165) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi sebagai bagian dari pengembangan diri yang sangat penting. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpuaskan. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi salahsatunya dalam hal pemberian kompensasi, apabila sudah diterapkan dengan baik dan maksimal maka akan menjadi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai keinginan dari perusahaan. Pemberian kompensasi tentunya juga bisa diartikan sebagai pemberian dorongan atau semangat untuk karyawan dalam bekerja

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita, dkk (2018) tentang “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk*”. Alat yang digunakan adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Pada teori dan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwasannya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memicu bertambahnya motivasi kerja untuk karyawan. Motivasi akan bangkit ketika terdapat suatu hal yang harus dipenuhinya. Berikut ayat dan hadist yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang

bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji (Diana, 2012: 191). Allah berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat di atas dapat dilihat adanya seruan untuk orang-orang yang mengerjakan amal shaleh akan mendapat balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ayat tersebut mengandung seruan bagi orang-orang agar dapat bekerja dengan dorongan semangat karena sama halnya dengan bekerja apabila mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan menanamkan motivasi kerja yang kuat pada dirinya, maka akan menghasikan suatu pekerjaan yang baik. Sehingga hasil dari kerja keras mereka akan mendapatkan bonus atau reward.

4.2.3 Motivasi (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang yang kemudian 100 sampel tersebut seluruhnya dijadikan

sebagai populasi (sampling jenuh). Dari hasil penelitian lapangan dan hasil pengujian menggunakan metode *Path Analysis* yang telah dilakukan didapat koefisien beta pada variabel kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,478 dengan nilai standart error 0,185. Kemudian hasil variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta 0,486 dengan nilai standart error 0,101. Hal tersebut juga diperkuat dengan melakukan uji sobel yang hasilnya diperoleh nilai sebesar 2.276 maka dapat di simpulkan terdapat hubungan yang erat antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adyani (2016) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” alat yang digunakan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014: 155) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi, tetapi masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi

karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan karyawan. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Dalam penelitian ini juga dapat jelaskan bahwa dengan adanya variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan menjadikan kompensasi sebagai motivasi untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan professional. Oleh karena itu, maka perusahaan harus memberikan fasilitas serta pelayanan yang memadai terhadap karyawannya agar terus dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Juga agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target produktifitas yang ditentukan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu apabila seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta dapat memberikan manfaat dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya, maka ia akan dapatkan hasil yang baik pula dari apa yang telah ia kerjakan serta dapat memberi keuntungan bagi organisasinya.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Pemberian bonus tidak harus berupa uang melainkan juga dapat berupa apresiasi dari pihak perusahaan atas dasar kinerja yang baik maupun promosi jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilakukan PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang guna meningkatkan kinerja karyawannya serta dapat meraih produktivitas karyawan yang baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar atau semakin diterapkannya kompensasi dengan baik maka semakin besar pula produktifitas dari kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera dapat dijadikan sebagai motivasi bagi karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan bahwasannya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi dan motivasi dengan menggunakan analisis jalur. Hal ini juga dapat dilihat dengan karyawan merasa sangat termotivasi untuk bekerja karena adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu mendorong produktifitas perusahaan.

Berdasarkan analisis jalur, motivasi memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi dan kemudian variabel motivasi berpengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan serta dibuktikan dengan hasil uji mediasi sobel test. Berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut dikarenakan adanya pemberian kompensasi yang sangat diperhatikan oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi kinerja karyawan. Bahwa karyawan yang termotivasi dalam menjalankan kinerjanya akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Saran bagi perusahaan

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas agar karyawan dapat lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat membaca dan memahami hasil dari penelitian ini, agar dapat menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas terutama mengenai kompensasi kerja, kinerja karyawan, dan motivasi. Serta dapat mengembangkan penelitian ini secara inovatif menggunakan variabel – variabel lainnya kearah lebih luas.

DAFTAR PUSAKA

- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Al-Qur'an dan Terjemah.
- Basuki, Kustiadi., dan Saputra, Gery Adhes. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Disiplin Kerja (Studi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang). *Jurnal Media Manajemen Jasa*, 4 (1), 92-108.
- Beny. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan. *Cahaya Aktiva*. Vol.03, No.2
- Bintoro., Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diana, Ilfi Nur. *Hadis hadis Ekonomi*. 2012. Malang: UIN Maliki Press.
- Gachengo, Virginia dan Wekesa, Susy. (2017). Influence of Motivation on Employee Performance: a case of national Bank of Kenya. *Journal Binet*. 3 (2), 179-185.
- Ghaffari, Sara., Shah Ishak Mad., Burgoyne, John., Nazri, Mohammad., dan Salleh, Jalal Rezk. The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and applied Sciences*. 11 (4), 92-99.
- Hamid, Hamid Musri. (1997). *Sumber Daya Manusia yang Produktif pendekatan menurut Al- Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kojongian Winda J., dkk. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Sulutenggo: jurnal Emba Vol.4.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Said Mahmoud (2017). "Effect of Motivation on Employee Performance: case study in hormuud company in Mogadishu Somalia"
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Moekijat. (2007). *Kamus Manajemen Statistik Pendidika*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nurchayani, Ni Made., dan Adnyani, I.G.A Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

- sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar. *E-Jurnal Manajemen*. 5 (1), 500-532.
- Prakoso, Rakya Dantyo., Astuti, Endang Siti., dan Ruhana, Ika (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1-10.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008) *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel, L., Lane, I.M. (1982). *Personel And Organization Psychology*. *E-Jurnal Manajemen*. Homewood, Iinois.
- Simbolon, Julius dan Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dwi Lestari Nusantara). *Jurnal Manajemen bisnis krisnadwipayana*, 5 (2). 1-13
- Sudiardhita, K, Mukhtar, S, Hartono, B, Herlitha, Sariwulan, T, dan Nikensari, S. (2018). The effect of compensation motivation of employee and work satisfaction to employee 165 performance PT. Bank XYZ (PERSERO) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 17, Issue 4.
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graham Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triton, PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Uno,Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. (2012) *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Perss.

LAMPIRAN

-

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
Kuisisioner Penelitian

**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. SUMBER GRAHA
SEJAHTERA JOMBANG”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Saya Alfin Mei Sandi (15510242) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang. Maka dari itu, saya mohon kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dan hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Malang, 08 Agustus 2020
Hormat Saya,

Alfin Mei Sandi
NIM: 15510242

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

Kuantitas kerja	SS	S	N	TS	STS
- Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.					
- Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target.					
Kualitas kerja					
- Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang rapi.					
- Saya terampil dalam bekerja.					
Pengetahuan pekerjaan					
- Saya memahami dengan baik tugas dan pekerjaan yang di berikan perusahaan terhadap saya.					
- Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.					
Pendapat atau pernyataan					
- Saya dapat ikut serta berperan dalam memberikan pendapat.					
- Saya dapat menerima kritik ataupun masukan atas hasil kerja saya.					
Keputusan yang diambil					
- Saya berani mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.					
- Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang saya ambil.					
Perencanaan kerja					
- Saya menggunakan kreatifitas saya dalam bekerja.					
- Saya memiliki konsep dalam perencanaan kerja.					
Organisasi kerja					
- Saya bekerja sesuai dengan tugas dan kemampuan saya.					
- Saya mampu bekerja dengan baik secara tim maupun individu.					

C. MOTIVASI (Z)

Fisiologis	SS	S	N	TS	STS
- Saya mendapat gaji sesuai dengan beban tugas saya.					
- Saya terdorong untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup.					

Keamanan					
- Saya mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan.					
- Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja.					
Sosial					
- Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
- Saya dapat bergabung dalam kepanitiaan kegiatan perusahaan.					
Penghargaan					
- Saya terdorong bekerja dengan baik karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan.					
- Saya mendapat penghargaan saat mengerjakan dengan baik.					
Aktualisasi					
- Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kerja.					
- Saya dapat menggunakan kemampuan dan potensi yang saya miliki dalam menjalankan tugas.					

LAMPIRAN 2
Tabulasi Hasil Penelitian

Variabel Kompensasi (X)

NO	(X) Kompensasi				Total X
	X1	X2	X3	X4	
	X1.1	X2.1	X3.1	X4.1	
1	4	3	4	5	16
2	5	4	5	5	19
3	5	5	4	5	19
4	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	5	19
8	5	5	5	5	20
9	4	4	4	5	17
10	5	4	4	5	18
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	4	5	5	19
17	5	5	5	5	20
18	5	4	4	5	18
19	5	5	5	5	20
20	4	3	4	5	16

21	3	2	3	4	12
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	5	16
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	4	4	4	17
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	20
32	5	4	4	4	17
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	3	3	5	16
37	4	4	3	4	15
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	3	3	4	14
43	5	4	4	5	18
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	20
47	5	4	4	5	18

48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	5	4	4	5	18
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20
55	5	4	4	5	18
56	4	3	4	5	16
57	5	5	5	5	20
58	5	5	5	5	20
59	5	4	4	5	18
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20
63	5	4	4	4	17
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20
71	5	4	4	4	17
72	4	4	4	4	16
73	4	3	4	4	15
74	4	3	3	4	14

75	5	5	5	5	20
76	5	5	5	5	20
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20
79	5	2	3	4	14
80	5	5	5	5	20
81	5	5	5	5	20
82	5	5	5	5	20
83	4	3	4	4	15
84	5	5	5	5	20
85	5	5	5	5	20
86	5	4	4	5	18
87	5	5	5	5	20
88	5	4	4	5	18
89	5	5	5	5	20
90	4	2	3	5	14
91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20
93	4	5	5	5	19
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	5	20
98	5	5	5	5	20
99	4	4	4	4	16
100	5	3	4	5	17

Variabel Motivasi (Z)

NO	Motivasi (Z)										Total Z
	Z1		Z2		Z3		Z4		Z5		
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2	Z5.1	Z5.2	
1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	32
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
8	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
18	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	42
19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
35	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
38	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	41
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
42	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
43	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

50	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
51	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
53	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	35
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
66	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
68	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
74	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
78	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
79	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
80	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	35
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
91	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	35
99	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
100	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	(Y) Kinerja Karyawan														Total Y
	Y1		Y2		Y3		Y4		Y5		Y6		Y7		
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Y7.1	Y7.2	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	59
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	56
11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	61
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	65
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	66
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	66
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	54
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
28	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	62
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	57
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	54
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	63
47	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64

50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
56	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	62
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
64	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	62
65	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	65
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	57
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
73	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
76	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	61

77	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	63
78	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	67
79	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
81	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
84	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
85	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67
86	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	62
87	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
90	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	66
91	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
92	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
95	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
96	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	59
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58
99	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	62
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	53

LAMPIRAN 3 Uji Validitas

Variabel Kompensasi (X)

Correlations

		X1.1	X2.1	X3.1	X4.1	TX
X1.1	Pearson Correlation	1	,795**	,783**	,852**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X2.1	Pearson Correlation	,795**	1	,914**	,723**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X3.1	Pearson Correlation	,783**	,914**	1	,782**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
X4.1	Pearson Correlation	,852**	,723**	,782**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000
	N	100	100	100	100	100
TX	Pearson Correlation	,922**	,936**	,944**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,
	N	100	100	100	100	100

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

Variabel Motivasi (Z)

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	TZ
Z1.1	Pearson Correlation	1	,772**	,821**	,679**	,694**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z1.2	Pearson Correlation	,772**	1	,713**	,759**	,728**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z2.1	Pearson Correlation	,821**	,713**	1	,742**	,759**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z2.2	Pearson Correlation	,679**	,759**	,742**	1	,878**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Z3.1	Pearson Correlation	,694**	,728**	,759**	,878**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,	,000
	N	100	100	100	100	100	100
TZ	Pearson Correlation	,840**	,790**	,867**	,871**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,
	N	100	100	100	100	100	100

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

Correlations

	Z3.2	Z4.1	Z4.2	Z5.1	Z5.2	TZ
Z3.2 Pearson Correlation	1	,631**	,625**	,668**	,722**	,834**
Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Z4.1 Pearson Correlation	,631**	1	,811**	,664**	,689**	,821**
Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Z4.2 Pearson Correlation	,625**	,811**	1	,815**	,812**	,843**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Z5.1 Pearson Correlation	,668**	,664**	,815**	1	,890**	,840**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Z5.2 Pearson Correlation	,722**	,689**	,812**	,890**	1	,856**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,	,000
N	100	100	100	100	100	100
TZ Pearson Correlation	,834**	,821**	,843**	,840**	,856**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,
N	100	100	100	100	100	100

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	TY
Y1.1 Pearson Correlation	1	,861**	,806**	,721**	,711**	,658**	,605**	,864**
Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2 Pearson Correlation	,861**	1	,871**	,772**	,682**	,658**	,590**	,876**
Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2.1 Pearson Correlation	,806**	,871**	1	,834**	,683**	,683**	,604**	,869**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2.2 Pearson Correlation	,721**	,772**	,834**	1	,749**	,691**	,668**	,873**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3.1 Pearson Correlation	,711**	,682**	,683**	,749**	1	,837**	,764**	,862**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3.2 Pearson Correlation	,658**	,658**	,683**	,691**	,837**	1	,732**	,823**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y4.1 Pearson Correlation	,605**	,590**	,604**	,668**	,764**	,732**	1	,797**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
TY Pearson Correlation	,864**	,876**	,869**	,873**	,862**	,823**	,797**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,
N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Correlations

		Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Y7.1	Y7.2	TY
Y4.2	Pearson Correlation	1	,793**	,665**	,557**	,655**	,677**	,618**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y5.1	Pearson Correlation	,793**	1	,797**	,606**	,653**	,650**	,624**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y5.2	Pearson Correlation	,665**	,797**	1	,689**	,669**	,643**	,635**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6.1	Pearson Correlation	,557**	,606**	,689**	1	,640**	,591**	,583**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y6.2	Pearson Correlation	,655**	,653**	,669**	,640**	1	,883**	,780**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y7.1	Pearson Correlation	,677**	,650**	,643**	,591**	,883**	1	,867**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y7.2	Pearson Correlation	,618**	,624**	,635**	,583**	,780**	,867**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
TY	Pearson Correlation	,824**	,878**	,838**	,775**	,835**	,835**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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



LAMPIRAN 4
Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 4

Alpha = ,9416

Variabel Motivasi (Z)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 10

Alpha = ,9535

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Coefficients

N of Cases = 100,0

N of Items = 14

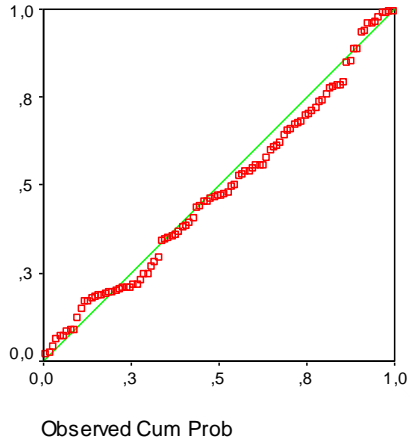
Alpha = ,9678

LAMPIRAN 5
Uji Asumsi

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression :

Dependent Variable: Kinerja Ka



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000002
	Std. Deviation	53,30002975
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,698
Asymp. Sig. (2-tailed)		,715

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

X - Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (y) * Kompensasi (x)	Between Groups	(Combined)	3052,145	10	305,214	11,441	,000
		Linearity	1869,384	1	1869,384	70,071	,000
		Deviation from Linearity	7738,977	9	859,886	,276	,980
	Within Groups		2374,365	89	26,678		
Total			5426,510	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (y) * Kompensasi (x)	,587	,344	,750	,562

X - Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi (z) * Kompensasi (x)	Between Groups	(Combined)	1238,802	10	123,880	5,138	,000
		Linearity	774,215	1	774,215	32,114	,000
		Deviation from Linearity	6876,640	9	764,071	,427	,917
	Within Groups		2145,638	89	24,108		
Total			3384,440	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi (z) * Kompensasi (x)	,478	,229	,605	,366

Z - Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (y) * Motivasi (z)	Between Groups	(Combined)	3917,823	24	163,243	8,115	,000
		Linearity	2334,089	1	2334,089	116,033	,000
		Deviation from Linearity	66374,163	23	2885,833	1,036	,434
	Within Groups		1508,687	75	20,116		
Total			5426,510	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (y) * Motivasi (z)	,656	,430	,850	,722

LAMPIRAN 6

Analisis Path

X - Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 ^a	,229	,221	5,161

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (x)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774,215	1	774,215	29,068	,000 ^a
	Residual	2610,225	98	26,635		
	Total	3384,440	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (x)

b. Dependent Variable: Motivasi (z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,838	3,346		6,527	,000
	Kompensasi (x)	,996	,185	,478	5,391	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (z)

X,Z - Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,517	5,144

a. Predictors: (Constant), Motivasi (z), Kompensasi (x)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2859,457	2	1429,729	54,024	,000 ^a
	Residual	2567,053	97	26,464		
	Total	5426,510	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (z), Kompensasi (x)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,787	3,995		3,952	,000
	Kompensasi (x)	,934	,210	,354	4,456	,000
	Motivasi (z)	,616	,101	,486	6,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)



LAMPIRAN 7
Uji Mediasi dengan Sobel Test Online

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.478	Sobel test: 2.27637299	0.10205182	0.02282369
b	0.486	Aroian test: 2.23915069	0.10374827	0.02514611
s _a	0.185	Goodman test: 2.31551551	0.10032669	0.02058474
s _b	0.101	Reset all	Calculate	



LAMPIRAN 8
BUKTI KONSULTASI

Nama : Alfin Mei Sandi

NIM/Jurusan : 15510242/Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi
oleh Motivasi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	20 September 2019	Pengajuan Outline	1. 
2.	21 Januari 2020	Bimbingan BAB I	2. 
3.	23 Januari 2020	Bimbingan BAB II	3. 
4.	27 Januari 2020	Bimbingan BAB III	4. 
5.	13 Februari 2020	Seminar Proposal	5. 
6.	26 Februari 2020	Revisi Proposal	6. 
7.	20 Agustus 2020	Bimbingan BAB IV	7. 
8.	23 Agustus 2020	Bimbingan BAB V	8. 
9.	26 Agustus 2020	ACC Skripsi	9. 

Malang, 26 Agustus 2020
Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 2003121001

LAMPIRAN 9 Surat Tanda Penelitian



PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA

Jalan Raya Diwek Jatipelem, Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Kabupaten
Jombang (61471), Telp. (031) 5689073

Nomor : SDM-EXT-5/SGS/08/2020
Perihal : Surat Ijin Penelitian Skripsi

Jombang, 02 Agustus 2020

Kepada Yth,
Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Dosen Pembimbing Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim
di -
T e m p a t

Dengan Hormat,

Dasar :

1. Surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim tertanggal tentang Permohonan Izin Penelitian Skripsi terdiri atas 1 orang Mahasiswa ke PT. Sumber Graha Sejahtera, Jombang.
2. Koordinasi dengan Departemen-Departemen bersangkutan.

Atas dasar tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa 1 orang Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi dengan nama sebagai berikut :

No	Nama	NIM
1	Alfin Mei Sandi	15510242

Dijinkan melakukan Penelitian Skripsi di PT. Sumber Graha Sejahtera, Jombang. Demikian pemberitahuan ini, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
An. Manajemen

Candra Wijaya, SE
HR Unit

LAMPIRAN 10
Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Alfin Mei Sandi
Tempat, tanggal lahir : Malang, 25 Mei 1996
Alamat Asal : JL Kusmanaji Rt:10 Rw:01 Sumber Pucung Kab.
Malang
Alamat di Malang : JL Sumberwaras gg1 Rt:06 Rw:05 Bugis
Saptorenggo Kecamatan Pakis Kab. Malang
No. Telepon/HP : 081333932725
E-mail : alfinsandi25@gmail.com

Pendidikan Formal

2000-2003 : TK Purnama Sumberpucung
2003-2009 : SD Negeri 06 Sumberpucung
2009-2012 : SMP Negeri 01 Sumberpucung
2012-2015 : SMA Negeri 01 Tumpang
2015-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang.

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang.
2015-2016 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab
(PKPBA) Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang.
2016-2017 : English Language Center (ELC) Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi

ORIGINALITY REPORT

22%	%	7%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	13%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
3	Nurnaningsih Nurnaningsih, Ridwan Tabe. "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar", Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam, 2019 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	

		1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
10	Submitted to Binus University International Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On