

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI  
FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT YOGITAMA MITRA  
ANUGERAH**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ZULFATUL BARIROH**

**NIM : 17510037**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI  
FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT YOGITAMA MITRA  
ANUGERAH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

**ZULFATUL BARIROH  
NIM : 17510037**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON**  
**FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT YOGITAMA MITRA**  
**ANUGERAH**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**ZULFATUL BARIROH**  
**NIM : 17510037**

**Telah Disetujui Tanggal 27 Agustus 2021**

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.**  
**NIP 197202122003121003**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan,**



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
**NIP 197406042006041002**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT YOGITAMA MITRA ANUGERAH

SKRIPSI

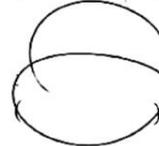
Oleh  
**ZULFATUL BARIROH**  
NIM : 17510037

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 8 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua  
**Ikhsan Maksum, M. Sc**  
NIP 199312192019031012
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris  
**Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**  
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama  
**Dr. Fauzan Almanshur, ST.,MM**  
NIP 197311172005011003

Tanda Tangan



Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP: 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfatul Bariroh  
NIM : 17510037  
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 :

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT YOGITAMA MITRA ANUGERAH**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Oktober 2021

Hormat saya,



10000  
METEPAI  
TEMPEL  
DA0AJX485992124

Zulfatul Bariroh

NIM : 17510037

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah Rabbil 'Aalamiin*

Kulo ngaturaken matur sembah nuwun dhumateng Ayah kulo H Abdul Bakir kaliaan Ibuk kulo Hj Maslahah. Gesang kula kraos kados puniko gampil lan kebak bingah. Matur nuwun sampun nyekolahaken sampe sarjana, mugi ilmu kulo saget manfaat dunia lan akherat. Matur nuwun amargi tansah njagi kula lebet dunga-donga panjenengan. Mugi-mugi Gusti Allah paring welas dhumateng panjenengan ugi tansah mbales sedoyo amal panjenengan sedanten kesaen ingkang keserat dipunngendikakaken lebet penggalih, Amin.

## MOTTO

لَا تَكُنْ تَأَخَّرُ الْأَحَدِ الْعَطَاءِ مَعَ الْإِلْحَاعِ فِي الدُّعَاءِ مُوجِبًا لِيَأْسِكَ  
فَهُوَ ضَمِنَ لَكَ لِجَابَةِ فِيمَا يَخْتَارُ لَكَ لَا فِيمَا تَخْتَارُ لِنَفْسِكَ وَفِي  
الْوَقْتِ الَّذِي يُرِيدُ لَا فِي الْوَقْتِ الَّذِي تُرِيدُ

“Janganlah karena keterlambatan datangnya pemeberian Allah kepadamu disaat dirimu telah bersungguh-sungguh dalam berdoa menyebabkanmu berputus asa, sebab Allah telah menjamin pengabulan doa-doamu dalam apa-apa yang Allah pilihkan bagimu, bukan yang engkau pilih untuk dirimu, dan pada waktu yang Allah kehendaki, bukan pada waktu yang engkau kehendaki”

Al Hikam

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Yogitama Mitra Anugerah”.

Shalawat dan salam semoga tetap 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. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto. S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing saya.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Amik Hj Maslahah, Ayah H. Abdul Bakir, Mbak Dzurrotun Nafisah, Mas Zainul Abidin, Mas Farchan Fathurrahman serta Adek Muhammad Idris dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Abdul Hamid, SE selaku Direktur utama PT Yogitama Mitra Anugerah beserta seluruh karyawan yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
8. Teman-temanku Ida Chairunnisa’, Hayya Nur Syafa’atin, Nur Hidayatul Jannah, Maulidina Wahidah, Rita Nuril, Yazid Habib, Arif Setyawan dan

banyak nama-nama lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dan dukungan serta turut berjuang bersama menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas amalan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. 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. Amin ya Robbal „Alamin...

Malang, 10 Oktober 2021  
Peneliti

Zulfatul Bariroh

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPULDEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1 Penelitian Terdahulu (kajian empiris) .....	7
2.2 Kajian Teori .....	20
2.2.1 Kompensasi .....	20
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	27
2.2.3 Prestasi Kerja Karyawan .....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	36
2.4 Model Konseptual .....	38
2.4 Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	40
3.2 Lokasi Penelitian (objek penelitian) .....	40
3.3 Populasi Dan Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	41
3.5 Data Dan Jenis Data .....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.8 Skala Pengukuran .....	45
3.9 Analisis Data .....	46
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b> .....	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50

4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	50
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.1.4	Evaluasi Model .....	59
4.1.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.1.6	Hasil Uji Mediasi .....	68
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
4.2.1	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja .....	69
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja .....	72
4.2.3	Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja .....	75
4.2.4	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan .....	71
4.2.5	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan .....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>77</b>
5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	46
Tabel 4. 1 Stockholder PT Yogitama Mitra Anugerah.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial.....	54
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial.....	55
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.....	56
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kepuasan.....	58
Tabel 4. 8 Nilai Validitas Konvergen.....	60
Tabel 4. 9 Nilai Crossloading.....	62
Tabel 4. 10 Nilai Composite Reability.....	64
Tabel 4. 11 Nilai R-Square.....	64
Tabel 4. 12 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	65
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Mediasi.....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Model Konseptual.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
Gambar 4. 2 Diagram Validitas Konvergen.....	61
Gambar 4. 3 Diagram Pengujian Hipotesis.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	85
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner .....	88
Lampiran 3 Hasil Analisis Data.....	97

## ABSTRAK

Zulfatul Bariroh, 2021, Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yogitama Mitra Anugerah.

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

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Prestasi Kerja, Kepuasan.

---

---

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan untuk bertahan di persaingan global. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi produktifitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan, mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan, serta mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di PT Yogitama Mitra Anugerah dengan jumlah 83 responden. Angka tersebut menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel kepuasan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dan variabel kepuasan hanya dapat memediasi kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja, artinya variabel kepuasan tidak dapat memediasi kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pada PT Yogitama Mitra Anugerah.

## ABSTRACT

Zulfatul Bariroh, 2021, Analysis of the Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance Through Satisfaction as an Intervening Variable at PT Yogitama Mitra Anugerah.

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

Keywords : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Performance, Satisfaction

---

---

High employee performance is expected by the company to survive in global competition. The higher the employee's performance, the higher the productivity. This study aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee performance, determine the effect of job performance on satisfaction, and determine the effect of financial and non-financial compensation on work performance through satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative approach conducted at PT Yogitama Mitra Anugerah with a total of 83 respondents. The figure uses the slovin formula. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS). The results showed that financial compensation had no effect on work performance, while non-financial compensation had an effect on work performance. The satisfaction variable also affects work performance. And the satisfaction variable can only mediate non-financial compensation on work performance, meaning that the satisfaction variable cannot mediate financial compensation on work performance at PT Yogitama Mitra Anugerah.

## مستخلص البحث

التعويض على الموظف أداء العمل من خلال رضا باعتبارها متغير  
التدخل في PT Yogitama Mitra Anugerah  
المشرف : الأستاذ الدكتور Achmad Sani Supriyanto  
M.Si SE, الحاج  
الكلمات الرئيسية : تعويض مالي، تعويض غير مالي، أداء وظيفي،  
رضا.

---

---

من المتوقع أن يبقى الأداء العالي للموظفين على قيد الحياة في المنافسة العالمية. كلما ارتفع أداء الموظف، زادت الإنتاجية. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر التعويض المالي وغير المالي على أداء الموظف، وتحديد أثر الأداء الوظيفي على الرضا، وتحديد أثر التعويض المالي وغير المالي على أداء العمل من خلال الرضا كمتغير متداخل. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا تم إجراؤه في PT Yogitama Mitra Anugerah بإجمالي 83 مشاركًا. يستخدم الشكل صيغة slovin. استخدمت تقنية تحليل البيانات المربعات الصغرى الجزئية (PLS). وأظهرت النتائج أن التعويضات المالية لم يكن لها تأثير على أداء العمل، بينما أثر التعويض غير المالي على أداء العمل. يؤثر متغير الرضا أيضًا على أداء العمل. ويمكن لمتغير الرضا أن يتوسط فقط في التعويض غير المالي على أداء العمل، مما يعني أن متغير الرضا لا يمكنه التوسط في التعويض المالي على أداء العمل في PT Yogitama

Mitra Anugerah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam menjalankan produksinya dibutuhkan faktor-faktor produksi yakni modal, bahan baku dan manusia (tenaga kerja). Merujuk pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan penting dalam proses produksi oleh karena itu pihak perusahaan harus memperhatikan faktor manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki tidak akan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan jika tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019 : 10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dari pendapat di atas dapat dikatakan manajer yang baik adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan bisnis.

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi terlebih terkait perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif antar organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama penentu keberhasilannya. Menurut Rivai (2004 : 311) suatu organisasi/perusahaan tidak dapat mempertahankan eksistensinya apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Sutrisno (2012 : 149) menyatakan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka semakin tinggi produktivitas perusahaan sehingga dapat bertahan di persaingan global. Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata “*Job Performance* atau *Actual Performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah

dicapai seseorang. Hasibuan (2001 :34) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dan kesungguhan

Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa hal yang mendasari tingginya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Surya (2019) pada PT JAEIL Indonesia yang melibatkan karyawan sebesar 40 orang menunjukkan 48,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Condly (2008) dengan judul “*The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies*” Dalam studi ini, ditemukan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi kinerja yang lebih tinggi dibandingkan non finansial seperti insentif yang nyata (Hadiah, perjalanan). Rivai (2004: 359) menyatakan pemberian kompensasi bisa digolongkan menjadi dua macam yakni finansial dan non finansial. Finansial meliputi pemberian gaji/ upah dan insentif. Sedangkan non finansial meliputi *the job* yaitu berbagi kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan dan *Job environment* yakni Berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

Hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja karyawan juga diungkapkan oleh Irawan (1997:212) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi itu memadai maka dapat meningkatkan prestasi kerja, memepertahankan pegawai yang potensial sekaligus bisa menarik pegawai yang berkualitas untuk bergabung serta dapat juga meningkatkan kepuasan kerja.

Suryo (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang bagus maka para karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan baik bahkan cenderung akan meningkatkan kinerjanya.

Hidayah (2016), Dito (2010), serta Alwan (2018) mengatakan bahwa kompensasi terbukti berpegaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat disimpulkan setiap ada peningkatan kompensasi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga dengan kepuasan tersebut maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Namun pada penelitian yang dilakukan Zainuri (2018) mengatakan sebaliknya yakni kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada karyawan.

Berdasarkan kontradiksi hasil penelitian Zainuri (2018) diatas, terdapat perbedaan hasil penelitian antara kompensasi dan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini berfokus pada PT Yogitama Mitra Anugerah yang bergerak pada bidang jasa yang meliputi sewa alat berat (*heavy duty equipment rental*), *civil construction*, arsitektur, elektrikan dan *mekanikal services* yang terletak di Jl. Raya Surabaya- Situbondo KM. 136 Sumberanyar Paiton, Probolinggo, Jawa Timur.

PT Yogitama Mitra Anugerah merupakan perseroan terbatas yang telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan terkemuka seperti PT Cyberindo Aditama, PT Waskita, PT United Tractors Semen Gresik dan sebagainya. Untuk menjadi rekanan perusahaan terkemuka pasti didukung oleh beberapa prestasi kerja yang telah diraih sebelumnya. PT Yogitama Mitra Anugerah telah mengukir prestasinya sejak tahun 2010. Prestasi kerja karyawan disini sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan loyalitas *client dan partner* perusahaan. Namun dalam perjalanan karir nya PT Yogitama Mitra Anugerah banyak mengalami permasalahan terkait prestasi kerja karyawan seperti ketidaksesuaian waktu dalam mengerjakan tugas, hal seperti ini disikapi perusahaan dengan kebijakan yang tegas. Banyak indikator yang menyebabkan terjadinya hal demikian salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi adalah ketidaksesuaian kompensasi finansial maupun non finansial.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT YOGITAMA MITRA ANUGERAH”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar masalah dilatar belakang, maka disusun rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah ?
2. Apakah kepuasan memediasi antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah ?
4. Apakah kepuasan memediasi antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar rumusan masalah diatas maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan yang menjadi variabel intervaning pada PT Yogitama Mitra Anugerah
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan yang menjadi variabel intervaning pada PT Yogitama Mitra Anugerah
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yogitama Mitra Anugerah

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kontribusi positif terkait hasil penelitian.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen sumber daya manusia serta wawasan pengalaman dalam mengaplikasikan teori selama di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi di masa depan. Terutama dalam meningkatkan prestasi kerja melalui kepuasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya atau lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan diharap memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu (kajian empiris)**

Ni'matus Syafiah, Abd Kodir Djaelani dan M Khoirul Anwarudin dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT Polowiji Gosari Gresik" menunjukkan beberapa hasil penelitian yakni terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja dan Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 dengan responden sebanyak 104. Analisis datanya menggunakan uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Putri Nugrahanti, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami tahun 2016 dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang" mempunyai tujuan penelitian menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial, non finansial, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. penelitian ini menggunakan explanatory reserch yang diuji kepada 53 responden. Hasil penelitian ini adalah kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001, kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,038, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,037, kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,014. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur.

Emmy Ernawati dan Noer Aisyah Barlian dalam penelitiannya tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan di Klinik Swasta Di Kab Lumajang" bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi finansial terhadap kinerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan 34 responden dengan teknis analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial semua variabel tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja namun secara simultan semua berpengaruh terhadap motivasi kerja kecuali kinerja.

Agung Surya dan Pupung Purnamaari dalam penelitiannya tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia" menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS.

Mundakir dan Zainuri dalam penelitiannya tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" mempunyai tujuan penelitian menganalisis efek dari kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan 162 responden dengan menggunakan analisis data SEM menggunakan program bantu AMOS. Hasil dari penelitian ini yakni kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nurul Hidayah dalam penelitiannya tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY" menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 76 responden dengan teknis analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis path.

Ni Made Nurcahyani dan I. G. A. Dewi Adnyani dalam penelitiannya tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT sinar sosro pabrik Bali. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kompensasi, motivasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis menggunakan analisis jalur.

Habib Ibnu Alwan dan Indi Djastuti dalam penelitiannya tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa” menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis menggunakan path analysis yang diujikan pada 67 responden dari CV Manfaat Jl Ambarawa – Magelang.

Ustadus Sholihin dalam penelitiannya tahun 2021 dengan judul “Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan hasil kompensasi dan kepuasan terbukti berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja tidak terbukti dapat memediasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Reponden sebanyak 50 karyawan RSIA Melinda Kediri.

Achmaad Sani Supriyanto dan Prayoga Setia Darma dalam penelitiannya tahun 2017 dengan judul “The Effect Of Compensation On Satisfaction and Employee Performance” menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dan kinerja di PT Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan dapat memediasi kompensasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan SmartPLS sebagai analisis dengan responden sebanyak 70 orang.

Nur Ismatul Maulida dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi, kompensasi dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah linier berganda.

Machya Mutiara Sani dalam penelitiannya tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Gatra Mapan Malang” menunjukkan hasil kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan dapat menjadi variabel intervening. Alat analisis menggunakan smartPLS.

Anton Saman dalam penelitiannya tahun 2020 yang berjudul “Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance” bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 51 responden dari perusahaan Mining. Anton menggunakan PLS sebagai alat analisisnya. Yang kemudian menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Amiruddin, rasmi dan Sumardi dalam penelitian yang berjudul “Compensation And Motivation Effect To Employees Job Satisfaction” tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni campuran baik kualitatif maupun kuantitatif dan menghasilkan temuan yang signifikan antara

kompensasi finansial dan non finansial melalui motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Krisna Ari Agrifa dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan” menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 55 orang dan kemudian data diolah menggunakan SPSS dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda.

Reinaldo Kosasih, Welliam, Roynaldo dan Holfian dalam penelitian yang berjudul “Effect Of Work Satisfaction, Financial Compensation And Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan” tahun 2020 membuahakan hasil bahwa kepuasan kerja, kompensasi finansial dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 82 responden dan kemudian data diolah menggunakan model regresi linier berganda.

Dari deskripsi diatas peneliti gabungan menjadi tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun, Judul Penelitian</b>	<b>Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian</b>	<b>Metode/ Analisis Data</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1.	Safitri Nurul Umi, (2012), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai	Variabel Independen 1. Kompensasi finansial (X) 2. Kompensasi non finansial Variabel Dependen 1. Kinerja	SPSS 17	kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

	Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT X Di Jakarta Selatan	karyawan (Y) Kepuasan kerja (Z)		Dan dengan menggunakan uji sobel diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja
2.	Jufrizen, (2016), Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfin Indonesia Medan	Variabel Independen 3. Kompensasi (X) Variabel Dependen 2. Kinerja karyawan (Y) 3. Kepuasan kerja (Z)	Pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur path analysis	1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan juga antara variabel kompensasi terhadap kinerja 2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan dengan kinerja 3. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

				melalui kepuasan
3.	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani (2016), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali.	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1) 2. Kepuasan (Y2)	Analisis jalur (path analysis)	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, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Putri Nugrahanti, Bambang Swasto Sanuharyo Dan Hamidah Nayati	Variabel independen : 1. Kompensasi finansial(X1)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan	Variabel kepuasan kerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan

	Utami, 2016, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	2. Kompensasi non finansial(X2) Variabel dependen: 1. Kepuasan kerja karyawan(Y1) 2. Prestasi kerja(Y2)	(explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknis analisis dengan deskriptif dan analisis jalur.	Malang tinggi, selanjutnya variabel prestasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).
5.	Nurul Hidayah (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1) 2. Kepuasan (Y2)	Analisis regresi sederhana dan analisis path	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpenaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan

	Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY)			
6.	Achmad Sani Supriyanto and Prayoga Setia Darma (2017), The Effect Of Compensation On Satisfaction and Employee Performance PT Telekomunikasi Indonesia.	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) Variabel dependen: 1. Kepuasan (Y1) 2. Prestasi Kerja (Y2)	SmartPLS software version 2.0 M3	Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan pada PT Telekomunikasi Indonesia.
7.	Amiruddin (2017), Compensation And Motivation Effect To Employees Job Satisfaction PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Makassar City.	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2) Variabel dependen: 1. Kepuasan (Y)	Analisis data menggunakan uji statistika (Uji F dan Uji T)	Kompensasi dan motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh paling dominan.
8.	Emmy Ernawati et al, (2018), Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja	Variabel independen : 1. Kompensasi langsung (X1) 2. Kompensasi non langsung (X2) 3. Kompensasi non finansial Variabel dependen:	Analisis regresi linier berganda	secara parsial semua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Sedangkan secara simultan ketiga variabel hanya berpengaruh

	Karyawan Klinik Swasta Di Kab Lumajang	1. Motivasi(Y1) 2. Kinerja (Y2)		signifikan terhadap motivasi tetapi tidak terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ni'matus Syafiah, Abd Kodir Djaelani Dan M Khoirul Anwarudin B.S.,(2018), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Polowiji Gosari Gresik)	Variabel independen : 1. Kompensasi finansial(X1) 2. Kompensasi non finansial(X2) Variabel dependen: 1. Prestasi kerja karyawan(Y)	Analisis data dengan prosedur statistik atau permodalan matematis menggunakan uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. (Sujoko, 2008)	1. Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja 2. Secara simultan dan parsial kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan
10.	Munzakir dan Zainuri (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2)	Analisis data menggunakan SEM dengan program bantu AMOS 21	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. namun kompensasi

	Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang.	Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1) 2. Kepuasan (Y2)		tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja maka dari itu kompensasi harus sesuai dengan beban kerja.
11.	Habib Ibnu Alwan dan Indi Djastuti (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa. (S1)	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1) 2. Kepuasan (Y2)	Path analysis	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
12.	Nur Ismatul Maulida (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (S1) pada PT BPR Adipora Santosa Surakarta.	Variabel independen: 1. Motivasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Stress Kerja (X4) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1)	Linier berganda dengan software SPSS 20	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja, kompensasi kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Krisna Ari Agrifa T (2018), The Effect Of Compensation And	Variabel independen: 1. Kompensasi	Multiple linear regression model	Kompensasi mempunyai dampak terhadap kepuasan

	Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan	(X1) 2. Kepemimpinan (X2) Variabel dependen: 1. Kepuasan (Y)		kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
14.	Agung Surya et al, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia	Variabel independen: 1. Kompensasi (X) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y)	Analisis data menggunakan prosedur statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
15.	Reinaldo Kosasih et al (2020), Effect Of Work Satisfaction, Financial Compensation And Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan	Variabel independen: 1. Kepuasan kerja(X1) 2. Kompensasi finansial (X2) 3. Kompetensi kerja (X3) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Machya Mutiara Sani (2020), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen:	SmartPLS	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan menjadi variabel intervening.

	Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Gatra Mapan Malang.	1. Kinerja (Y) 2. Kepuasan (Z)		
17.	Anton Saman (2020), Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance on Mining Company.	Variabel independen: 1. Kompensasi (X) Variabel dependen: 1. Kepuasan (Y) 2. Kinerja (Z)	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Ustadus Sholihin (2021), Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada RSIA Melinda Kediri.	Variabel independen: 1. Kompensasi (X1) Variabel dependen: 1. Kinerja (Y1) 2. Kepuasan (Y2)	Path analysis	berdasar uji parsial antara pengaruh Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan juga

				berpengaruh signifikan .
--	--	--	--	--------------------------

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya seseorang bekerja untuk menunjukkan kelayakannya kepada perusahaan. Maka dari itu perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Menurut Rivai (2004 : 357), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan menurut Swasto (2011 : 79) Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi.

Menurut Wibowo( 2014: 289) *Compensation is a counter presentation of the use of energy or services that have been provided by the workforce*. Yang berarti kompensasi adalah presentasi dari energi yang telah digunakan karyawan atau jasa yang telah diberikan epada perusahaan

Kompensasi ini yang akan digunakan oleh karyawan beserta keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagian besar kompensasi mencerminkan status , pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan dan keluarga. Jika status dan pemenuhan kebutuh an semakin banyak maka kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan yang menjual tenaga dan pikirannya ujar Priyono (2008 : 223)

#### **2.2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Terdapat beberapa ahli yang merumuskan tujuan dari kompensasi seperti Notoadmojado (2003 : 154) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya

akan mendorong perilaku – perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktifitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing – masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan. Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu. Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (1999) kompensasi mempunyai tujuan antara lain :

1. Menarik orang yang potensial untuk ikut serta bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang baik.
3. Meraih keunggulan yang kompetitif.
4. Memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5. Sebagai pembayaran yang sesuai dengan hukum yang berlaku.
6. Memudahkan sasaran strategis
7. Mengokohkan dan menentukan struktur.

### 2.2.1.3 Dasar Perhitungan Kompensasi

Memberi kompensasi sebagai imbalan dari kinerja karyawan tidak semena-mena. Melainkan harus dihitung secara matang untuk memperoleh kompensasi yang adil, menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan memotivasi karyawan. Menurut pendekatan Mejia (1995) perhitungan kompensasi berdasarkan dua aspek yakni :

1. Pendekatan pekerjaan atau jabatan (*Job Based Approach*)

Terdapat tiga faktor utama yang bisa dikompensasi yaitu kecakapan, pemecahan masalah dan pertanggungjawaban. Pendekatan ini mempunyai prinsip bahwa faktor yang penting mempunyai nilai tinggi dan faktor yang kurang penting cenderung mempunyai nilai yang rendah. Evaluasi jabatan hanya untuk internal perusahaan dan berfokus pada nilai tugas masing-masing jabatan, bukan pada orang yang melaksanakan. Hal ini menyebabkan karyawan yang mempunyai potensi dibawah oleh pimpinan yang kurang memadai. Hal ini dapat menyebabkan pemberian kompensasi yang dirasakan karyawan lain tidak adil.

2. Pendekatan keterampilan (*Skill Based Approach*)

Dalam pendekatan ini karyawan tidak dibayar berdasarkan jabatan yang didudukinya, melainkan berdasarkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Alasan yang digunakan untuk pendekatan ini menurut Lawyer (1983) dalam buku dinamika manajemen sumber daya manusia karya Dr. H Abdul Hakim yakni karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi akan mampu mengembangkan keterampilan agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Kedua, nilai individu akan lebih mudah dikenali daripada nilai pekerjaan yang dilakukan. Sistem pembayaran kompensasi pada awalnya sama. Namun, apabila terjadi peningkatan keterampilan maka masing-masing keterampilan akan dihargai lebih tinggi.

#### **2.2.1.4 Asas Pemberian Kompensasi**

Agar efektif pemberian kompensasi sebaiknya memenuhi asas-asas pemberian kompensasi yang diuraikan oleh Triton PB (2009 : 132) sebagai tersebut :

1. Rasa adil. Keadilan dapat dirasakan karyawan jika pembayaran sebanding dengan evaluasi pekerjaan (prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, resiko pekerjaan, tingkat tanggung jawab, jabatan, serta konsistensi). Rasa adil dalam pemberian kompensasi akan menimbulkan kerja sama dan semangat kerja yang baik. Serta dapat tercipta disiplin dan kestabilan dalam bekerja dengan suasana yang menyenangkan.
2. Asas layak dan wajar. Asas layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. kriteria layak biasanya ditentukan oleh pemerintah dengan upah minimum daerah masing-masing.

#### **2.2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi**

##### **2.2.1.5.1 Kompensasi finansial**

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial menurut Simamora (2006: 442), yaitu :

##### **a. Kompensasi finansial langsung**

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

##### **1. Gaji atau upah**

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja semakin besar bayarannya).

##### **2. Insentif**

Insentif adalah merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan pemberian insentif ini akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.

#### b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan seperti asuransi, asuransi kesehatan dari perusahaan, tunjangan hari raya (THR) dan dana pensiun.

#### **2.2.1.5.2 Kompensasi Non Finansial**

Menurut Martoyo (2007:119) “kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung”. Kompensasi non finansial juga dibagi menjadi dua yakni a) *The job*. yaitu berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan. b) *Job environment*. Berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

#### **2.2.1.6 Langkah Penentuan Kompensasi**

Untuk menentukan suatu kompensasi karyawan maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan yakni :

##### 1. Menganalisis jabatan

Diperlukannya analisis jabatan agar untuk mengetahui uraian tugas, spesifikasi dan standar kerja.

##### 2. Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan. Proses ini bertujuan untuk tercapainya internal equity sebagaimana mempunyai peran penting untuk menentukan tingkat gaji.

3. Melakukan survei gaji dan upah

Kegiatan ini untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dikalangan perusahaan yang sejenis. Tujuan dari proses ini adalah untuk terciptanya keadilan.

4. Menentukan tingkat gaji

Setelah menciptakan keadilan internal maka selanjutnya adalah penentuan gaji.

### **2.2.1.7 Indikator Kompensasi Finansial dan Non Finansial**

Instrumen alat ukur kompensasi finansial (X1) dalam penelitian ini menggunakan teori Simamora (2004:442) yang meliputi empat indikator antara lain :

1. Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan setelah menyelesaikan tugas sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Sedangkan upah adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan barang yang dihasilkan.

2. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena kinerja yang dilakukan melebihi standar yang ditentukan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan yang diberikan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, liburan perusahaan, pensiun dan sebagainya.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan yang bisa dinikmati karyawan ketika bekerja seperti tempat parkir dan mobil perusahaan.

Instrumen atau alat ukur kompensasi non finansial (X2) dalam penelitian ini menggunakan teori Simamora (2015) yang memuat indikator kompensasi non finansial menjadi dua kelompok yakni :

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan sebuah kepuasan karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya Simamora (2015). Indikatornya adalah tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, pengakuan rasa yang harus dicapai.

## 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kepuasan karyawan yang diperoleh dari kepuasan lingkungan yang baik, lingkungan psikologis/ fisik. Indikatornya yakni : kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan.

### 2.2.1.8 Kompensasi Dalam Islam

Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya. Bahkan dalam salah satu hadis qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya (HR.Bukhari No .2109).

Terdapat ayat Alquran yang menjelaskan tentang kompensasi sebagai berikut:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة : ١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]:105)

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-*khalifahannya* di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya.

Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata. Kemudian kompensasi yang tak kalah pentingnya adalah dimensi material finansial seperti gaji, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, deviden dan lain sebagainya.

## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja masing-masing individu berbeda. Menurut Gibson et al (1997) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Hal tersebut tergantung oleh tingkat outcome intrinsik maupun ekstrinsik serta bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Menurut Robbins dalam Wibowo (2011: 501) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam buku Psikologi Industri dan organisasi karya Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Locke mendefinisikan kepuasan dengan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif yang menyenangkan dirinya.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut

interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Krisna (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut “*Job satisfaction is an individual thing. Each individual has a different level of satisfaction in accordance with the wishes of each individual. Job satisfaction at work is job satisfaction that is enjoyed at work by obtaining praise of work results, placement, treatment, equipment, and good working environment. Employees who prefer to enjoy job satisfaction at work will prioritize their work rather than rewarding.*” Yang berarti kepuasan kerja adalah perkara individu dimana tiap-tiap mempunyai kepuasan yang berbeda. Kepuasan di tempat kerja meliputi mendapatkan pujian atas hasil kerja, perawatan, peralatan serta lingkungan yang nyaman. Karyawan akan lebih senang mendapat kepuasan dari pada mendapat reward.

Menurut Sinambela (2016: 302) *Job satisfaction is a feeling of pleasure or relative displeasure. For example, the following statement: "I like to do a variety of tasks" is different from objective thinking: through "my work is complicated" statements and behavioral desires, such as the statement "I am planning not to do this work in three months".* Yang berarti kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang, contohnya saya ingin melakukan berbagai pekerjaan, berbeda lagi dengan pemikiran tidak senang seperti “pekerjaan saya sangat sulit” atau pemikiria sebuah kemauan “saya akan melaksanakan tugas selama tiga bulan”.

Kepuasan kerja juga merupakan reaksi emosional yang kompleks Sutrisno (2017:74). reaksi emosional ini merupakan dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga dapat terwujud reaksi perasaan senang, puas

ataupun tidak puas. Istilah kepuasan juga merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi maka mempunyai sikap positif terhadap kerja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan pada individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek- aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja lain. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinan
7. Sikap pekerjaan (monoton/ tidak)

#### **2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja Valmband (2008). Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

##### **1. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)**

Berdasarkan penelitian Frederick Herzberg (2000) terdapat dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu :

###### *a. Kondisi Dissatisfier atau Hygiene Factor*

Merupakan faktor pencegah yang esensial untuk mengurangi adanya ketidakpuasan, artinya bahwa tidak adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi cenderung menyebabkan adanya

ketidakpuasan yang mendalam dan keberadaannya menciptakan suatu keadaan ketidakpuasan nol atau bersikap netral. Faktor tersebut berkaitan dengan keadaan di sekitar pekerjaan yang meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan, dan sesama serta adanya jaminan sosial. Faktor ini disebut juga sebagai faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) karena faktor ini mencegah terjadinya reaksi negatif. Jadi, faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

b. Kondisi Motivator

Motivator atau faktor pemuas merupakan kondisi kerja intrinsik yang dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Menurut Herzberg, faktor tersebut terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti tantangan tugas, penghargaan atau hasil kerja yang baik, peluang untuk menciptakan kemajuan, pertumbuhan pribadi dan pengembangan dapat memotivasi perilaku.

Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika tindakan manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

## 2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerja dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori tersebut dibagi menjadi lima asumsi dasar sebagai berikut:

- a. Fisiologis : berkaitan dengan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tidur dan reproduksi.
- b. Keamanan : mengacu kepada kebutuhan untuk terbebas dari rasa bahaya serta mendapat kestabilan lingkungan.
- c. Afiliasi : kebutuhan kepada sesama manusia seperti saling membantu

sesama.

- d. Esteem penghargaan : kebutuhan akan pendapat penilaian dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri : kebutuhan tingkat tertinggi yang dipenuhi oleh kesempatan untuk mengembangkan talenta secara total untuk mencapai tujuan pribadi.

### **3. Teori Keadilan**

Teori ini dikemukakan oleh Adam tahun 1963 dimana puas dan tidak puasnya seseorang dirasakan apabila ada unsur keadilan (*equity*) didalam melaksanakan pekerjaan dan kondisi yang didapat dari tempat kerja atau membandingkan dirinya dengan karyawan lain baik dalam maupun luar organisasi. Terdapat beberapa indikator keadilan sebagai berikut :

- a. Adil dalam input artinya terdapat tambahan atau perkembangan yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat dapat mendorong pekerjaan atau tugasnya. Misalnya tambahan pendidikan, pengalaman, ketrampilan, alat kerja dan sebagainya.
- b. Adil dalam outcome artinya, karyawan merasakan hasil pekerjaannya dengan gaji, bonus, pengakuan dan kesempatan untuk berprestasi.
- c. Adil dalam comparison artinya, karyawan mendapat perlakuan yang sama bila dibandingkan dengan karyawan yang lain baik dari dalam maupun luar.

### **4. Teori Pertentangan**

Teori ini dikemukakan oleh Porter tahun 1961 untuk mengukur tingkat kepuasan melalui selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang karyawan terima.

#### **2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2001:202) menyatakan indikator kepuasan sebagai berikut :

##### **1. Kesetiaan**

Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi dapat dicerminkan ketika karyawan tersebut menjaga dan membela organisasi baik didalam maupun diluar perusahaan.

## 2. Kemampuan

HRD akan menilai karyawan secara objektif dengan cara melihat uraian pekerjaan yang telah dilakukan

## 3. Kejujuran

Penilai akan menilai kejujuran dari tiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

## 4. Kreatifitas

Seorang penilai akan menilai tiap karyawan ketika mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 5. Kepemimpinan

Penilai akan menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

## 6. Tingkat gaji

Penilai akan menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Tujuannya yakni agar mereka merasa puas.

### 2.2.2.4 Kepuasan dalam Islam

Tingkatan tertinggi bekerja dalam Islam apabila seseorang merasa apa yang dikerjakan seolah-olah dilihat oleh Allah SWT. Apabila seseorang merasa tidak dilihat oleh tuhanNya maka seseorang belum mencapai tingkat ini. Bekerja adalah ibadah dan akan mendapatkan keridhaan Allah. Berikut ayat kepuasan kerja:

Surat At-Taubah Ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)."

Maksud dari ayat diatas adalah apabila seseorang bersungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RosulNya berupa ghanimah atau harta

yang lain dan mereka menyukuri. Maka Allah akan menambah dengan karuniaNya juga demikian Rosul Allah. Merasa cukup dengan apa yang didapatkan adalah sikap dari kepuasan kerja. Ada pula Hadist yang menjelaskan tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْظَرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Dari Abū Hurairah ia berkata, Rasūlullāh bersabda, “Lihatlah kepada yang di bawah kalian dan janganlah kalian melihat yang di atas kalian, sesungguhnya hal ini akan menjadikan kalian tidak merendahkan nikmat Allah yang Allah berikan kepada kalian.” (HR Muslim No. 2963)

Dari Hadist tersebut mengajarkan kepada kita jika melihat dunia hendaknya melihat kebawah. Bagaimanapun sekurang-kurangnya kita terhadap dunia masih banyak yang lebih kurang daripada kita. Tingkat kepuasan manusia tidak ada batasnya sehingga memungkinkan tumbuhnya sifat rakus. Dalam islam membatasi tingkat kepuasasn dengan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika yang didahulukan tingkat kepuasan manusia akan terlihat berlebihan, dan jika yang didahulukan tingkat kebutuhan maka manusia akan bersahaja.

### **2.2.3 Prestasi Kerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata “*Job Performance* atau *Actual Performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Sutrisno (2009 : 9) “Prestasi kerja adalah sebagian hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Sedangkan menurut Hasibuan (2010 : 94) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”. Sedangkan menurut Wijono (2010 : 77) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Torang (2013: 74) mendefinisikan kinerja adalah “*the quantity and quality of the results of the work of individuals or a group in the company in*

*carrying out the task of principal and procedures , criteria and size that have been set or which apply within the company”*. Yang berarti kinerja adalah kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan individu atau kelompok dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas dan prosedur dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja menurut Keith Davis dalam bukunya Mangkunegara (2009 : 67) adalah faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Dan dirumuskan sebagai berikut:

*Human Performance = ability x motivation*

*Motivation = attitude x situation*

*Ability = knowledge x skill*

Menurut Mahmudah (2019: 115) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya..
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu

### **2.2.3.3 Indikator Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2009: 75) merumuskan indikator prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa cepat ketepatan waktu karyawan menyelesaikan tugas tiap harinya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan menyelesaikan tugas dengan benar.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran karyawan akan kewajiban mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

#### **2.2.3.4 Prestasi kerja dalam Islam**

An Nahl Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada yang telah mereka kerjakan”. (QS. 16 : 97)

Dalam ayat diatas mengandung maksud Allah menyuruh manusia untuk mempunyai kinerja yang baik yaitu suatu kinerja yang didasari oleh rasa ikhlas dan sadar sesuai dengan norma dan aturan yang terdapat dalam ajaran Islam. Sehingga segala perbuatan tidak akan terasa sia-sia dan kelak mendapat balasan dari Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبران)

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, teratur, jelas dan tuntas) (HR. Imam Tabrani).”

Dari Hadist diatas dijelaskan bahwa Allah menyukai seseorang yang bekerja dengan itqan yakni dengan tepat, teratur, jelas dan tuntas. Hal ini berarti seseorang yang itqan adalah orang yang mempunyai kinerja yang baik.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja sangat penting bagi karyawan maupun majikan dikarenakan kompensasi merupakan sumber pendapatan serta gambaran sosial dari karyawan (Sikula dalam Mangkunegara 2014: 84). Kompensasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, motivasi serta hasil kerja karyawan Muljani (2002). Kompensasi dapat disesuaikan dari tingkat pendidikan, jabatan serta tingkat kinerja karyawan kesehariannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Reinaldo Kosasih et al pada tahun 2020 yang berjudul “Effect Of Work Satisfaction, Financial Compensation And Work Competency Of Employee Performance” menunjukkan hasil salah satunya adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Ni’matus Syafiah, Abd Kodir Djaelani Dan M Khoirul Anwarudin B.S. pada tahun 2008 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong dari diri karyawan yang berhubungan dengan diri karyawan atau kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan kompensasi finansial seperti gaji dan upah dan non finansial seperti pengembangan karir dan hubungan antara karyawan. semakin tinggi kompensasi yang didapat karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang didapat maka semakin melemah kepuasan karyawan Munzakir (2018).

Tujuan dari kompensasi salah satunya adalah untuk kepuasan kerja yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa meningkatkan *turn over* perusahaan. Disisi lain karyawan juga tidak terpengaruh oleh serikat pekerja dan dapat fokus di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri

Nugrahanti, Bambang Swasto Sanuharyo Dan Hamidah Nayati Utami pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan" menghasilkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan secara berlanjut (continue) dimana kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik atau feedback yang mempengaruhi prestasi kerja dimasa depan. Salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan adalah gaji atau kompensasi. Dengan demikian perusahaan harus memikirkan dengan matang terkait besarnya kompensasi karyawan. jika karyawan merasa tidak puas dengan gaji maka karyawan akan cenderung menurunnya semangat kerja yang dapat mengganggu jalannya perusahaan.

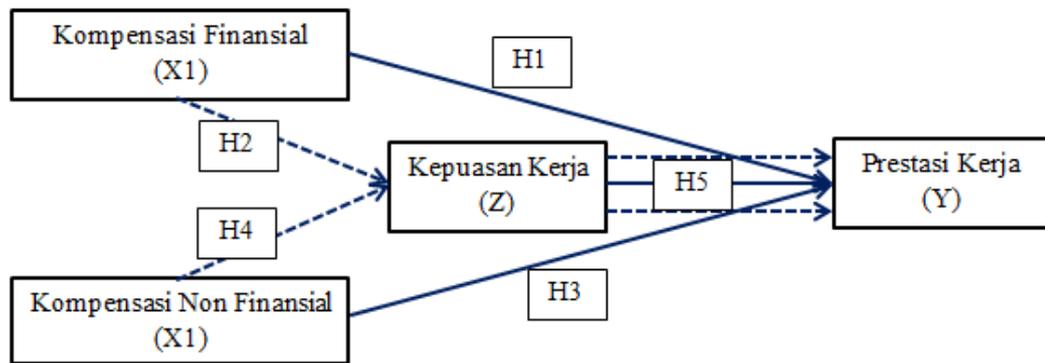
Suryo (2011) berpendapat bahwa kesepuasan mempunyai peran bagi karyawan untuk memotivasi meningkatkan kinerja. Dikarenakan apabila karyawan mempunyai kepuasan yang baik maka mereka akan selalu berusaha dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Munzakir (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan. Jika pegawai merasa puas maka pegawai akan cenderung memiliki sikap positif dan bangga akan pekerjaan yang dilakukan. ketika pegawai menilai tinggi pekerjaannya maka dapat dipastikan pegawai tersebut dapat memenuhi keinginan, kebutuhan dan harapan. Pegawai yang merasa puas maka cenderung akan lebih produktif dalam bekerja.

## **2.4 Model Konseptual**

Model konseptual dalam penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening" dinyatakan dalam bentuk skema pada gambar 2.1 sebagai berikut :

**Gambar 2. 1**  
**Model Konseptual**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H1 : Kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H2 : Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H3 : Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H4 : Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

### **3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016 : 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang diharapkan membangun sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, mengontrol, dan meramalkan suatu gejala. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring* (Sugiyono, 2017:8). Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis antara variabel dependen dan independen untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang diajukan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode survei. Metode survei merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner (Wibisono, 2005:22)

### **3.2 Lokasi Penelitian (objek penelitian)**

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah PT Yogitama Mitra Anugerah dimana Perusahaan ini berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dibidang jasa sewa alat berat (*Heavy Duty Equipment Rental*), *contractor specialist* dan *supplier* yang terletak di Jl. Raya Surabaya- Situbondo KM. 136 Sumberanyar Paiton, Probolinggo, Jawa Timur. Dengan ini peneliti bisa mengetahui apakah kompensasi memberikan dampak bagi prestasi kerja mereka.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Populasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya manusia, melainkan juga objek ataupun benda yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yogitama Mitra Anugerah Yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya- Situbondo KM. 136 Sumberanyar Paiton, Probolinggo, Jawa Timur. jumlah dari populasi di perusahaan 104 karyawan yang tersebar di 3 cabang anak perusahaan.

Supriyanto dan Maharani juga mengemukakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi . Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yogitama Mitra Anugerah yang memiliki kriteria telah bekerja di instansi terkait selama minimal setahun dan berkontribusi penuh didalamnya. Sampel didasari oleh pendapat Arikunto (2006 : 134) yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka bisa diambil secara keseluruhan. Dan apabila subjeknya melebihi 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung kemampuan peneliti dalam segi waktu, biaya maupun dana. Sampel yang diambil sejumlah 83 karyawan yang merupakan karyawan alat berat dengan alasan mempunyai kedudukan yang sama. Angka tersebut didasari oleh rumus slovin dalam (Riduwan, 2005:65)

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$n = 104 / 104 (0.05)^2 + 1$$

$$n = 104 / 104 (0,0025) + 1$$

$$n = 104 / 0,26 + 1$$

$$n = 104 / 1,26$$

$$n = 82,53 \text{ (dibulatkan menjadi 83)}$$

Keterangan

**n** : Sampel

**N** : Populasi

**e** : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Sekaran (2003) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:35) menyatakan bahwa pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga peneliti terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau

karakteristik membuat kita dapat mengenali sifat ataupun karakteristik tersebut pada elemen populasi. Dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* yang berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dan populasi.

Penelitian ini bersifat sampel karena hanya mengambil karyawan alat berat yang merupakan anggota populasi dalam penelitian. Hal ini didasarkan pada keterbatasan peneliti.

### **3.5 Data Dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah data kuantitatif yang dinyatakan dengan angka dan menunjukkan besaran atas variabel yang dibawanya.

Sumber data dibagi menjadi dua yakni data primer dan sekunder (Sugiyono, 2015)

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang belum pernah dioleh oleh pihak tertentu dengan kepentingan tertentu juga (Abdillah, 2015). Data primer menunjukkan keaslian data yang sebenarnya. Data primer umumnya bersumber dari pihak utama yang memiliki data tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana peneliti terjun secara langsung untuk mengambil data di lapangan.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Malhotra dalam Supriyanto dan Maharani (2013, 51) sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga bertujuan untuk lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari penelitian terdahulu

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner juga bisa disebut angket yang berarti teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab. Dengan cara kuesioner ini peneliti dapat mengambil data dengan cepat dan efektif apabila peneliti membutuhkan banyak responden. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field reseach* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002).

#### **b. Wawancara**

wawancara juga bisa disebut interview. Wawancara merupakan teknik penelitian dengan menggunakan komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi melalui tanya jawab atas peneliti dengan informan. Teknik ini biasanya digunakan untuk penelitian kualitatif namun juga bisa digunakan di penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009: 205) menjelaskan bahwa penelitian dengan cara wawancara bisa diterapkan di penelitian kuantitatif jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga bisa digunakan apabila peneliti ingin mengetahui responden lebih detail. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang dinilai berpengaruh terhadap variabel diatas.

#### **c. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumentasi ialah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen dan lain-lain yang dapat menunjang penelitian.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Referensi
Kompensasi Finansial (X1)	Upah dan gaji	Upah sesuai dengan kinerja pegawai	Simamora (2004)
		Upah sesuai dengan harapan pegawai	
	Insentif	Insentif sesuai dengan kinerja pegawai	
		Insentif diberikan dengan tepat waktu	
	Tunjangan	Adanya tunjangan kesehatan	
		Adanya tunjangan hari raya	
	Fasilitas	Fasilitas memadai	
		Adanya klinik kesehatan, musholla dan kantin	
Kompensasi Non Finansial (X2)	Pekerjaan	Tugas yang menarik	Simamora (2015)
		Tantangan dalam bekerja	
		Tanggung jawab dalam bekerja	
	Lingkungan kerja	Kebijakan yang sehat	
		Supervisi yang kompeten	
		Lingkungan kerja yang nyaman	
		Kerabat kerja yang menyenangkan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Tugas selesai dengan tepat waktu	Mangkunegara (2009)
		Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	
	Kuantitas kerja	Jumlah tugas yang berhasil dikerjakan melebihi kapasitas yang ditetapkan	
		Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan	
		Memenuhi beban kerjayang telah ditetapkan	

	Pelaksanakan tugas	Segala tugas dapat dikerjakan dengan baik	
		Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pekerja	
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan	
		Tugas yang dikerjakan bisa dipertanggung jawabkan	
Kepuasan Kerja (Z)	Kesetiaan	Komitmen terhadap pekerjaannya	Hasibuan (2001)
		Setia menjaga dan membela perusahaan	
	Kemampuan	Mengerjakan tugas dengan baik	
		Mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas kerja	
	Kejujuran	dalam melakukn perbuatan selalu jujur	
		Dinilai jujur menurut pendapat orang lain	
	Kreatifitas	Dapat mengembangkan kreatifitas dalam diri	
		Kreatif dalam pekerjaan	
	Kepemimpinan	Penilaian orang lain tentang jiwa kepemimpinan dalam diri	
		Dapat memimpin orang lain	
	Tingkat gaji	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan apa yang dikerjakan	
		Merasa puas dengan gaji yang didapat	

*Tabel 1 Devinisi Operasional Variabel*

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian dengan modifikasi berupa pengembangan pertanyaan untuk variabel. Skala yang digunakan dalam penelitian

ini adalah skala likert. Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu :

1. Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama responden bekerja di PT Yogitama Mitra Anugerah.
2. Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
3. Bagian ketiga, berisi pernyataan-pernyataan tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 bagian atas setiap variabel. Masing-masing variabel yaitu prestasi kerja karyawan, kompensasi serta kepuasan kerja.

Akan diberikan beberapa pertanyaan yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya Ida Fitriana (2011) dan diukur dengan skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

Skala 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Score 1
Skala 2	Tidak Setuju (TS)	Score 2
Skala 3	Netral (N)	Score 3
Skala 4	Setuju (S)	Score 4
Skala 5	Sangat Setuju (SS)	Score 5

Hasil dari perhitungan diolah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software* Smart PLS 3 dan selanjutnya dianalisa dalam statistik deskriptif dan teknik regresi linier maupun *multivariate* untuk menguji pengaruh antar variabel seperti dalam model hipotesa penelitian diatas.

### **3.9 Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan salah satu metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* Smart PLS tipe 3. Permodelan persamaan struktural atau SEM ini mempunyai banyak sebutan antara lain, *covariance structure analysis*, *latent variable analysis*, *confirmatory factor analysis* dan

*analysis linier structural relations* (hair, dkk. 1998). Mengenai sebutan diatas SEM menjadi sebuah analisis yang menggabungkan analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur (*path analysis*). SEM sendiri mempunyai beberapa software antara lain, Smart PLS sendiri adalah singkatan dari *Smart Partial Least Square*, AMOS, Lisrel, SAS dan sebagainya.

### **3.11.1 Uji Statistik Deskriptif**

Pengujian ini berfungsi untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiono, 2016)

### **3.11.2 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model***

*Outer model* dapat menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berpengaruh terhadap variabel latennya. Evaluasi model pengukuran menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan pendekatan MTMM (*Multi Trail- Multi Method*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015)

#### *a. Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat korelasi dari antara item *score* / indikator dengan *score* konstruknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun dalam riset pengembangan skala *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

#### *b. Discriminant Validity*

*Discriminant validity* indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok

mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2011). Dalam Ghazali & Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

### c. *Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghazali & Latan, 2015).

### 3.11.3 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

*Inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*

#### a. R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu

terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2011).

c. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015).

#### **3.11.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu perilaku disfungsional audit. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

## BAB IV PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Bab ini merupakan gambaran dari objek dan subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Sedangkan, objek dari penelitian ini adalah PT Yogitama Mitra Anugerah.

#### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Yogitama Mitra Anugerah adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa sewa alat berat (*Heavy Duty Equipment Rental*), *Contractor Specialist*, dan *Supplier*. PT Yogitama Mitra Anugerah didirikan pada tanggal 24 Januari 2010 di Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur dengan akta Notaris No. 9 oleh Notaris Masruchin, S.H., M. Hum. Direktur Utama perusahaan ini adalah Bapak Abdul Hamid S.E. yang mempunyai banyak pengalaman dibidang Arsitektur, Sipil, Perdagangan barang dan jasa, Penyewaan alat berat serta *Mechanical and Electrical Service*. Dengan modal tersebut beliau mendapat kesempatan untuk memberikan kontribusi pada perekonomian Indonesia.

PT Yogitama Mitra Anugerah mempunyai kantor utama di Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM. 136 Sumberanyar Paiton, Probolinggo, Jawa Timur. Sedangkan kantor administrasinya berada di Jl. Raya Bypass Mojoagung KM. 5 Dusun Peandean, Desa Miagan, Kabupaten Jombang. Setelah 11 tahun berkarir, perusahaan ini mempunyai banyak stockholders seperti :

**Tabel 4. 1**  
**Stockholders PT Yogitama Mitra Anugerah**

<b>User/ Stockholders</b>	<b>Projek</b>	<b>Tahun</b>
PT Pembangkitan Jawa-Bali UBJOM PLTU Paiton	Support Rental Dump Truck for Dumping Coal Pile PLTU Paiton Unit 9	2013
PT Paiton Energy	Support Rental Equipment for Outage PLTU Unit 7-8 2014	2014
PT Truba Jaya Engineering	Support Rental Equipment for Outage PLTU Unit 7-8	2015
PT. Platinum Jasa	Pembangunan Jalan Tol Solo – Ngawi tahun	2016

Kontruksi	2016	
PT. Waskita Karya	Jasa Sewa Alat Berat untuk Suppor Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – probolinggo	2017
PT. United Tractors Semen Gresik	Jasa Sewa Alat Berat dan Dump Truck	2019
PT Solusi Bangun Indonesia	Support Rental Equipment for Opersional – Tuban	2020
PT. Siemens Indonesia	Rental Forklift, Truck Coal Diesel, Mobil Pick Up to support Outage PLTU Paiton Unit 5 & 6	2020

#### 4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

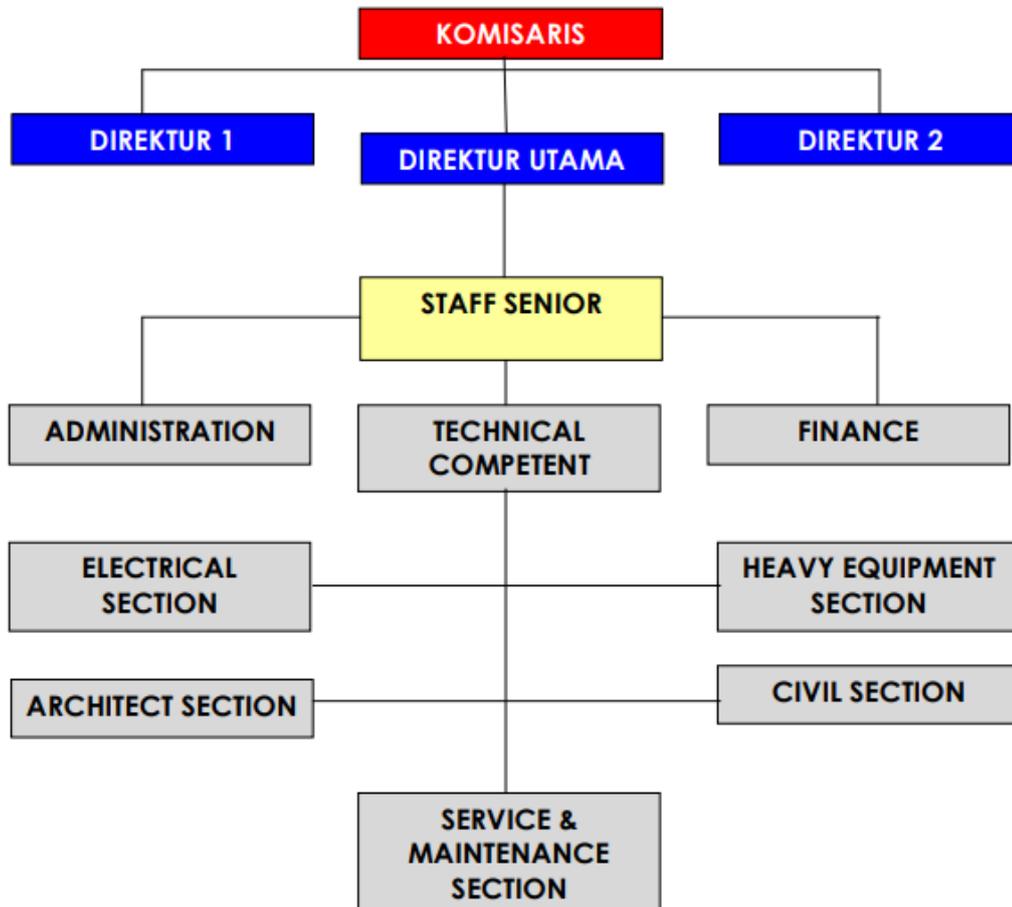
**Visi :** Menjadi Perusahaan Jasa Profesional, Terdepan Dalam Pelayanan dan Terbaik Dibidangnya.

**Misi :**

1. Menjalin kerjasama dengan mengedepankan mutu dan pelayanan terbaik serta kepuasan user/stockholder.
2. Menyediakan jasa sewa alat berat (Heavy duty equipment rental), Civil Construction, Arsitektur, Elektrikan dan Mekanikal Services yang berkualitas, didukung dengan SDM yang professional dan berkompeten.
3. Membangun konsistensi budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan kepedulian terhadap lingkungan hidup yang selalu ditanamkan kepada seluruh tenaga kerja /SDM dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai bagian dari prioritas pencapaian predikat zero accident serta kepuasan pelanggan.

#### 4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 1  
Struktur Organisasi Perusahaan



Komisaris Utama : Widayati, S.Pd  
Komisaris : Mohamad Yogi Novianto  
Direktur Utama : Abdul Hamid S.E  
Direktur 1 : Mohammad Misbah, S.H  
Direktur 2 : Mohammad Hakim Anditama

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dan lama bekerja di perusahaan. Dari 83 responden, hasil karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkann Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
21- 30 Tahun	57 karyawan	69%
31- 40 Tahun	15 karyawan	18%
> 40 Tahun	11 karyawan	13 %
<b>Total</b>	<b>83 karyawan</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden terbanyak pada usia 21 sampai 30 tahun yakni sebesar 57 karyawan atau sekitar 69 persen. Sedangkan karyawan diusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 15 karyawan atau 18 persen dan diumur lebi dari 40 tahun sebanyak 11 karyawan atau sekitar 13persen.

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkann Lama Bekerja**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 1 Tahun	21 karyawan	25%
1 – 5 Tahun	29 karyawan	35%
> 6 Tahun	33 karyawan	40 %
<b>Total</b>	<b>83 karyawan</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas diketahui responden terbanyak yakni yang telah bekerja selama lebih dari 6 tahun yakni sebesar 33 karyawan atau sekitar 40 persen. Sedangkan karyawan yang telah bekerja satu sampai lima tahun sebanyak 29 karyawan atau sekitar 35 persen. Sisanya adalah karyawan baru yang bekerja kurang dari satu tahun yakni sebanyak 21 karyawan atau sekitar 25 persen.

#### **4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), prestasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z). Berikut deskripsi tiap-tiap variabel yang telah dikelompokkan:

##### **4.1.3.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Dalam variabel kompensasi finansial terdapat empat indikator yakni upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Masing-masing telah dideskripsikan pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Indikator	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X1.1.1	2	2.4	7	8.4	13	15.7	40	48.2	21	25.3	83	100
X1.1.2	2	2.4	11	13.3	21	25.3	33	39.8	16	19.3	83	100
X1.2.1	5	6	12	14.5	13	15.7	31	37.3	22	26.5	83	100
X1.2.2	5	6	2	2.4	19	22.9	25	30.1	32	38.6	83	100
X1.3.1	6	7.2	9	10.8	8	9.6	29	34.9	31	37.3	83	100
X1.3.2	2	2.4	5	6.0	7	8.4	25	30.1	44	53	83	100
X1.4.1	4	4.8	8	9.6	14	16.9	34	41	23	27.7	83	100
X1.4.2	3	3.6	6	7.2	12	14.5	32	38.6	30	36.1	83	100

Sumber : Data Diolah 2021

Dari data yang diperoleh peneliti sebanyak 83 responden, menjelaskan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) mendapat tanggapan baik dari responden. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) sebesar 3.89. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial di PT Yogitama Mitra Anugerah berjalan dengan baik. Terdapat 4 indikator yang telah dijabarkan menjadi 8 item pertanyaan.

Pada item pertama (X1.1.1) menjelaskan upah yang sesuai dengan kinerja. Mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebesar 48.2% yang setara dengan 40 responden. Item ini mendapat skor rata-rata 3.86. Sedangkan item kedua (X1.1.2) menjelaskan upah sesuai dengan harapan karyawan juga mendapat respon baik dari responden yakni memiliki rata-rata sebesar 3.60 yang didominasi oleh jawaban setuju yakni sebesar 39.8%. Dari data diatas menunjukkan indikator upah dan gaji dipresepsikan baik oleh responden.

Pada indikator kedua yakni insentif mengandung 2 item. Item pertama (X1.2.1) menjelaskan insentif sesuai dengan kinerja mendapat respon baik yakni rata-rata sebesar 3.64 yang didominasi oleh jawaban setuju sebesar 37.3%. pada item kedua (X1.2.2) menjelaskan tentang insentif yang diberikan tepat waktu mendapat respon baik pula yakni memiliki rata-rata 3.93 yang didominasi oleh jawaban setuju sebesar 30.1%. Dari penjelasan tiap-tiap item menunjukkan indikator Insentif dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator ketiga yakni tunjangan mengandung 2 item yaitu keberadaan tunjangan kesehatan (X1.3.1) dan tunjangan hari raya (X1.3.2) yang masing-masing memiliki rata-rata 3.84 dan 4.25. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tunjangan telah dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator terakhir dari kompensasi finansial yakni fasilitas yang mengandung 2 unsur item yakni adanya fasilitas yang memadai (X1.4.1) dan adanya klinik kesehatan (X1.4.2) telah mendapat respon baik dari responden yakni mendapat rata-rata 3.77 dan 3.96. hal ini menunjukkan bahwa indikator fasilitas dipersepsikan baik oleh responden.

#### 4.1.3.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Variabel kompensasi non finansial mempunyai 2 indikator yang masing-masing diurai menjadi beberapa pertanyaan. Berikut akan dijelaskan oleh tabel 4.5 dibawah :

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

Indikator	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X2.1.1	2	2.4	4	4.8	13	15.7	41	49.4	23	27.7	83	100
X2.1.2	2	2.4	3	3.6	14	16.9	37	44.6	27	32.5	83	100
X2.1.3	2	2.4	0	0	2	2.4	35	42.2	44	53	83	100
X2.2.1	2	2.4	4	4.8	17	20.5	36	43.4	24	28.9	83	100
X2.2.2	1	1.2	4	4.8	23	27.7	32	38.6	23	27.7	83	100
X2.2.3	2	2.4	2	2.4	15	18.1	34	41	30	36.1	83	100

X2.2.4	2	2.4	0	0	15	18.1	31	37.4	35	42.2	83	100
--------	---	-----	---	---	----	------	----	------	----	------	----	-----

Sumber : Data Diolah 2021

Dari data yang diperoleh peneliti sebanyak 83 responden, menjelaskan bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) mendapat tanggapan baik dari responden. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) sebesar 4.01. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi non finansial di PT Yogitama Mitra Anugerah berjalan dengan baik.

Pada indikator pertama yakni *the job* atau pekerjaan mengandung 3 item pertanyaan yakni tugas yang menarik ( X2.1.1) mendapat rata-rata jawaban sebesar 3.95, Supervisi yang kompeten (X2.1.2) mendapat rata-rata jawaban sebesar 4.01 dan tanggung jawab dalam bekerja (X2.1.3) mendapat rata-rata jawaban sebesar 4.43. dengan hal ini indikator *the job* dapat dipersepsikan baik oleh responden.

Sedangkan pada indikator kedua yakni lingkungan kerja mempunyai empat item pertanyaan yakni kebijakan yang sehat (X2.2.1) mempunyai rata-rata 3.92, tantangan dalam bekerja(X2.2.2) dengan rata-rata 3.87 , lingkungan yang nyaman (X2.2.3) dengan rata-rata sebesar 4.06, dan kerabat kerja yang menyenangkan (X2.2.4) mempunyai rata-rata sebesar 4.17. Dengan hal ini idikator lingkungan kerja dapat dipersepsikan baik oleh responden

#### 4.1.3.3 Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Indikator	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Y1.1.1	2	2.4	0	0	11	13.3	40	48.2	30	36.1	83	100
Y1.1.2	2	2.4	0	0	7	8.4	43	51.8	31	37.3	83	100
Y1.2.1	5	6	0	0	19	22.9	28	33.7	31	37.3	83	100
Y1.2.2	1	1.2	2	2.4	12	14.5	45	54.2	23	27.7	83	100
Y1.2.3	2	2.4	3	3.6	11	13.3	40	48.2	27	32.5	83	100
Y1.3.1	1	1.2	1	1.2	13	15.7	44	53	24	28.9	83	100

Y1.3.2	1	1.2	2	2.4	11	13.3	42	50.6	27	32.3	83	100
Y1.4.1	1	1.2	1	1.2	4	4.8	33	39.8	44	53	83	100
Y1.4.2	2	2.4	0	0	6	7.2	34	41	41	49.4	83	100

Sumber : Data Diolah 2021

Dari data yang diperoleh peneliti sebanyak 83 responden, menjelaskan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mendapat tanggapan baik dari responden. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) sebesar 4.16. Hal ini menjelaskan bahwa prestasi kerja di PT Yogitama Mitra Anugerah berjalan dengan baik.

Indikator pertama dari prestasi kerja adalah kualitas kerja yang dibagi menjadi dua item yakni tugas yang selesai tepat waktu (Y1.1.1) mendapat rata-rata jawaban sebesar 4.16 dan bekerja sesuai dengan prosedur (YI.1.2) mendapat rata-rata sebesar 4.22. Dengan hal ini indikator kualitas kerja dapat dipersepsikan baik oleh responden.

Indikator kedua yakni kuantitas kerja yang dibagi menjadi tiga item yakni jumlah tugas yang berhasil dikerjakan karyawan (Y1.2.1) yang mempunyai rata-rata nilai sebesar 4.02 , item kedua yakni adanya inisiatif (Y1.2.2) sebesar 4.05 dan item ketiga karyawan memenuhi beban kerja perusahaan (Y1.2.3) sebesar 4.05. Dengan hal tersebut maka indikator kuantitas kerja dapat dikatakan baik.

Indikator ketiga yakni pelaksanaan tugas yang dibagi menjadi dua item yakni jumlah tugas yang dikerjakan karyawan (Y1.3.1) yang mempunyai rata-rata nilai sebesar 4.07 , item kedua yakni tugas sesuai dengan kemampuan (Y1.3.2) sebesar 4.11. Dengan hal tersebut maka indikator pelaksanaan tugas dapat dikatakan baik.

Begitu pula indikator ke-empat menjelaskan tentang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator ini dibagi menjadi dua item yakni bertanggung jawab pada tugas yang diberikan serta tugas yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan. Masing-masing item tersebut mempunyai rata-rata 4.42 dan 4.35. hal ini menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab dipersepsikan baik oleh responden.

#### 4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

**Tabel 4. 7**  
**Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	Jawaban Responden											
	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Z1.1.1	2	2.4	0	0	8	9.6	34	41	39	47	83	100
Z1.1.2	2	2.4	2	2.4	16	19.3	32	38.6	31	37.3	83	100
Z1.2.1	1	1.2	1	1.2	5	6	41	49.4	35	42.2	83	100
Z1.2.2	1	1.2	2	2.4	9	10.8	38	45.8	33	39.8	83	100
Z1.3.1	2	2.4	0	0	7	8.4	28	33.7	46	55.4	83	100
Z1.3.2	1	1.2	1	1.2	7	8.4	40	48.2	34	41	83	100
Z1.4.1	2	2.4	1	1.2	18	21.7	36	43.4	26	31.3	83	100
Z1.4.2	2	2.4	2	2.4	19	22.9	42	50.6	18	21.7	83	100
Z1.5.1	1	1.2	2	2.4	22	26.5	40	48.2	18	21.7	83	100
Z1.5.2	1	1.2	0	0	21	25.3	36	43.4	25	30.1	83	100
Z1.6.1	2	2.4	4	4.8	19	22.9	40	48.2	18	21.7	83	100
Z1.6.2	1	1.2	8	9.6	20	24.1	33	39.8	21	25.3	83	100

Sumber : Data Diolah 2021

Dari data yang diperoleh peneliti sebanyak 83 responden, menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mendapat tanggapan baik dari responden. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) sebesar 4.07. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja di PT Yogitama Mitra Anugerah berjalan dengan baik. Terdapat enam indikator yang mewakili variabel kepuasan kerja yang dijelaskan sebagai berikut.

Indikator pertama kesetiaan yang dibagi menjadi dua item yakni komitmen (Z1.1.1) dan membela perusahaan (Z1.1.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 4.30 dan 4.06. Dengan ini indikator kesetiaan dapat dipersepsikan oleh responden.

Indikator kedua adalah kemampuan yang dibagi menjadi dua item yakni dapat mengerjakan tugas dengan baik (X1.2.1) dan punyakeampilan sesuai

dengan tugas (X1.2.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 4.30 dan 4.20. Dengan ini indikator kemampuan dapat dipersepsikan oleh responden.

Indikator ketiga adalah kejujuran yang dibagi menjadi dua item yakni dapat mengerjakan tugas dengan jujur (Z1.3.1) dan dapat dinilai jujur oleh orang lain (Z1.3.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 4.40 dan 4.27. Dengan ini indikator kejujuran dapat dipersepsikan oleh responden.

Indikator keempat adalah kreatifitas yang dibagi menjadi dua item yakni dapat mengembangkan kreatifitas diri (Z1.4.1) dan kreatif dalam bekerja (Z1.4.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 4.00 dan 3.87. Dengan ini indikator kreatifitas dapat dipersepsikan oleh responden.

Indikator kelima adalah kepemimpinan yang dibagi menjadi dua item yakni orang lain dapat menilai jiwa kepemimpinan diri (Z1.5.1) dan dapat memimpin orang lain (Z1.5.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 3.87 dan 4.01. Dengan ini indikator kepemimpinan dapat dipersepsikan oleh responden.

Indikator keenam adalah tingkat gaji yang dibagi menjadi dua item yakni gaji sesuai dengan pekerjaan (Z1.6.1) dan puasa dengan gaji yang didapat (Z1.6.2). Masing-masing mempunyai rata-rata sebesar 3.82 dan 3.78. Dengan ini indikator tingkat gaji dapat dipersepsikan oleh responden.

#### **4.1.4 Evaluasi Model**

##### **4.1.4.1 Model Pengukuran *Outer model***

Outer model digunakan untuk mengetahui validitas dan reabilitas model. Model pengukuran ini menilai dari empat hal yakni validitas konvergen, validitas disriminan, *composite reability* dan *cronbach's alpha*. hal tersebut akan dijelaskan lebih detail pada sub bab dibawah ini :

###### **4.1.4.1.1 Validitas Konvergen atau ( *Convergent Validity*)**

Model pengukuran validitas konvergen dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif dapat dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur.

**Tabel 4. 8**  
**Nilai Validitas Konvergen**

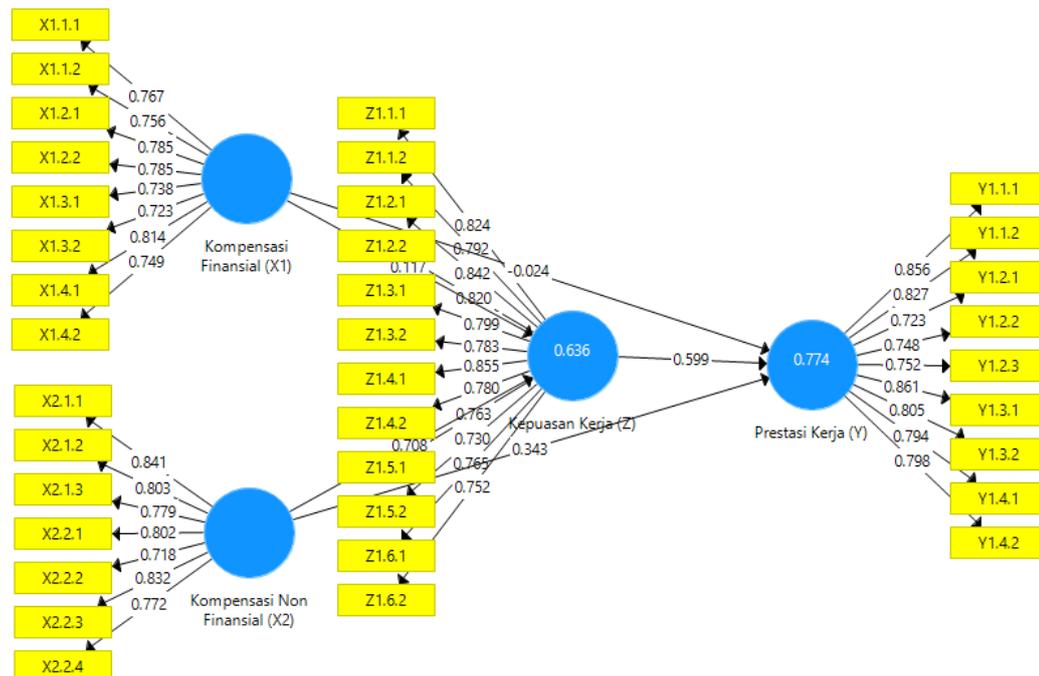
<b>Item</b>	<b>Kompensasi Finansial (X1)</b>	<b>Kompensasi Non Finansial (X2)</b>	<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>
X1.1.1	0.767			
X1.1.2	0.756			
X1.2.1	0.785			
X1.2.2	0.785			
X1.3.1	0.738			
X1.3.2	0.723			
X1.4.1	0.814			
X1.4.2	0.749			
X2.1.1		0.841		
X2.1.2		0.803		
X2.1.3		0.779		
X2.2.1		0.802		
X2.2.2		0.718		
X2.2.3		0.832		
X2.2.4		0.772		
Y1.1.1			0.856	
Y1.1.2			0.827	
Y1.2.1			0.723	
Y1.2.2			0.748	
Y1.2.3			0.752	
Y1.3.1			0.861	
Y1.3.2			0.805	
Y1.4.1			0.794	
Y1.4.2			0.798	
Z1.1.1				0.824

Z1.1.2				0.792
Z1.2.1				0.842
Z1.2.2				0.820
Z1.3.1				0.799
Z1.3.2				0.783
Z1.4.1				0.855
Z1.4.2				0.780
Z1.5.1				0.763
Z1.5.2				0.730
Z1.6.1				0.765
Z1.6.2				0.752

Sumber : SmartPLS 3, 2021

Dari data diatas, nilai tiap item telah menunjukkan lebih dari 0.7 yang artinya semua item telah valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

**Gambar 4. 2**  
**Diagram Validitas Konvergen**



#### 4.1.4.1.2 Validitas Diskriminan atau (*Diskriminan Validity*)

Model pengukuran ini didasarkan dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari konstruk lainnya, hal ini menunjukkan konstruk laten memprediksi blok mereka lebih baik dari blok lainnya. Berikut akan dijelaskan pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4. 9**  
**Nilai *Crossloading***

<b>Item</b>	<b>Kompensasi Finansial (X1)</b>	<b>Kompensasi Non Finansial (X2)</b>	<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>
X1.1.1	<b>0.767</b>	0.632	0.521	0.518
X1.1.2	<b>0.756</b>	0.544	0.408	0.433
X1.2.1	<b>0.785</b>	0.496	0.289	0.355
X1.2.2	<b>0.785</b>	0.640	0.516	0.499
X1.3.1	<b>0.738</b>	0.495	0.370	0.413
X1.3.2	<b>0.723</b>	0.572	0.526	0.504
X1.4.1	<b>0.814</b>	0.507	0.528	0.515
X1.4.2	<b>0.749</b>	0.641	0.486	0.692
X2.1.1	0.725	<b>0.841</b>	0.662	0.692
X2.1.2	0.497	<b>0.803</b>	0.639	0.693
X2.1.3	0.478	<b>0.779</b>	0.768	0.675
X2.2.1	0.700	<b>0.802</b>	0.561	0.649
X2.2.2	0.587	<b>0.718</b>	0.482	0.467
X2.2.3	0.601	<b>0.832</b>	0.656	0.629
X2.2.4	0.536	<b>0.772</b>	0.631	0.558
Y1.1.1	0.586	0.688	<b>0.856</b>	0.765
Y1.1.2	0.523	0.658	<b>0.827</b>	0.698
Y1.2.1	0.461	0.571	<b>0.723</b>	0.553
Y1.2.2	0.468	0.625	<b>0.748</b>	0.575
Y1.2.3	0.484	0.619	<b>0.752</b>	0.550

Y1.3.1	0.510	0.692	<b>0.861</b>	0.742
Y1.3.2	0.562	0.602	<b>0.805</b>	0.719
Y1.4.1	0.413	0.625	<b>0.794</b>	0.760
Y1.4.2	0.394	0.664	<b>0.798</b>	0.731
Z1.1.1	0.481	0.712	0.784	<b>0.824</b>
Z1.1.2	0.508	0.646	0.653	<b>0.792</b>
Z1.2.1	0.499	0.690	0.778	<b>0.842</b>
Z1.2.2	0.570	0.637	0.700	<b>0.820</b>
Z1.3.1	0.409	0.602	0.755	<b>0.799</b>
Z1.3.2	0.440	0.556	0.666	<b>0.783</b>
Z1.4.1	0.531	0.648	0.688	<b>0.855</b>
Z1.4.2	0.467	0.610	0.674	<b>0.780</b>
Z1.5.1	0.462	0.592	0.600	<b>0.763</b>
Z1.5.2	0.438	0.583	0.597	<b>0.730</b>
Z1.6.1	0.618	0.615	0.619	<b>0.765</b>
Z1.6.2	0.673	0.603	0.598	<b>0.752</b>

Sumber : SmartPLS 3, 2021

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa adanya validitas konstruk yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibanding konstruk lainnya. Kesimpulan dari tabel diatas adalah indikator pada blok mereka lebih baik dari blok lainnya.

#### 4.1.4.1.3 Reliabilitas Komposit (*Composite Reability*)

Uji reliabilitas konstruk juga bisa dilakukan dengan dua macam kriteria yakni *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih dari 0.70 (Ghozali, 2014: 65). Berikut nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* akan dijelaskan pada tabel 4.10 dibawah:

**Tabel 4. 10**  
**Nilai *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi Finansial (X1)	0.899	0.919	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0.902	0.922	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.928	0.940	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.946	0.953	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih dari 0.70 yang berarti bahwa instrumen pada penelitian ini semua telah reliabel.

#### **4.1.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian terhadap model struktural dilihat dengan melihat nilai R-square yang merupakan bagian dari uji *godness fit model*. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan nilai pada variabel independen terhadap variabel dependen. Jika semakin tinggi nilai R-square, maka semakin baik model prediksi dari model yang penelitian yang diajukan (Abdillah dan Jogiyanto, 2015: 197).

**Tabel 4. 11**  
**Nilai R-Square**

<b>Variabel</b>	<b>R-Square</b>
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.774
Kepuasan Kerja (Z)	0.627

Sumber : SmartPLS 3, 2021

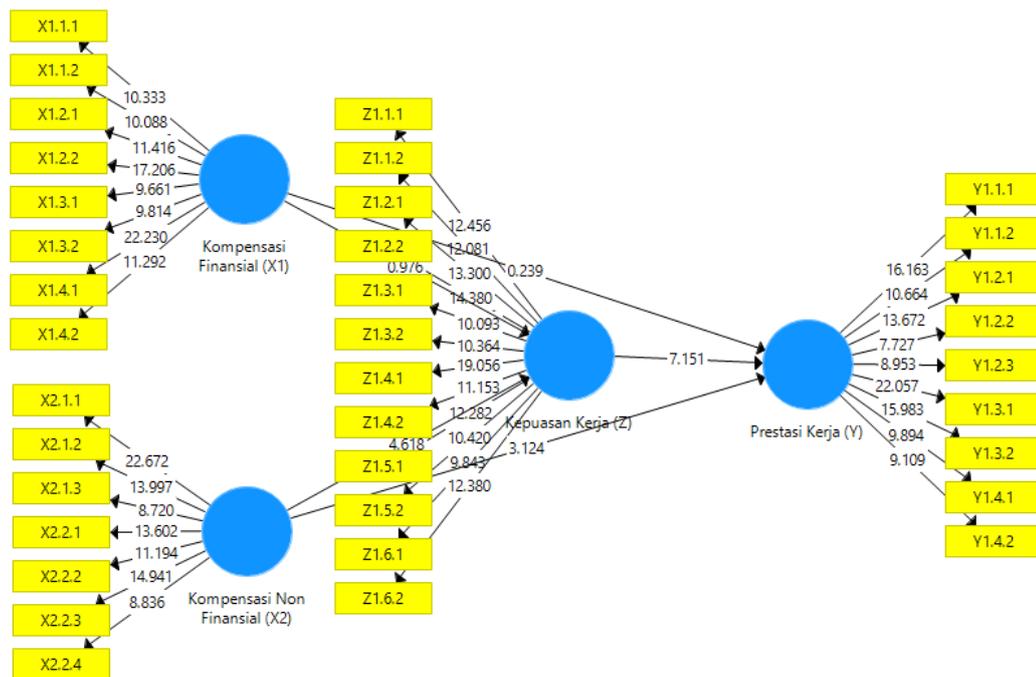
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa R-square variabel prestasi kerja sebesar 0.774 atau 77.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mempunyai kontribusi dalam menjelaskan variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2). Sisanya 22.6% dijelaskan oleh

variabel lainnya yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai R-square sebesar 0.627 atau 62.7 % yang berarti variabel kepuasan kerja dapat berkontribusi dalam menjelaskan variabel kompensasi finansial dan non finansial sebesar 62.7%. Sisanya sebesar 37.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat menggunakan koefisien jalur (*path coefficient*) untuk pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menggunakan *indirect effect*.

**Gambar 4. 3**  
**Gambar Hasil Pengujian Hipotesis**



Sumber : SmartPLS 3, 2021

**Tabel 4. 12**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	P Values	Keterangan
Kompensasi Finansial	-0.024	-0.020	0.095	0.251	0.802	Tidak

Terhadap Prestasi Kerja						Signifikan
Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja	0.343	0.319	0.107	3.196	0.001	Signifikan
Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0.599	0.616	0.086	6.961	0.000	Signifikan
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0.117	0.120	0.113	1.027	0.305	Tidak Signifikan
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0.708	0.698	0.140	5.045	0.000	Signifikan

Sumber : SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan pengaruh dari setiap variabel juga menunjukkan tiap-tiap hipotesis yang akan dijabarkan sebagai berikut :

#### A. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil hipotesis pertama adalah pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien -0.024 dengan p-value  $0.802 > 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### B. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil hipotesis kedua adalah pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien 0.343 dengan p-value  $0.001 < 0.05$ . Hal tersebut

menunjukkan bahwa kompensasi non finansial signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil hipotesis ketiga adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien 0.599 dengan p-value  $0.000 > 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil hipotesis keempat adalah pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien 0.117 dengan p-value  $0.305 > 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Pengujian ipotesis Kelima

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil hipotesis kedua adalah pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien 0.343 dengan p-value  $0.001 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4. 13**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja	0.070	0.078	0.075	0.929	0.354	Tidak Signifikan
Kompensasi Non	0.424	0.427	0.116	3.660	0.000	Signifikan

Finansial terhadap Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja						
---	--	--	--	--	--	--

Sumber : SmartPLS 3, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, kompensasi finansial terhadap prestasi kerja melalui kepuasan tidak memiliki pengaruh yang dibuktikan dengan P values 0.354 atau ( $> 0.05$ ). Sedangkan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan memiliki pengaruh positif karena mempunyai P values sebesar 0.000 atau ( $< 0.05$ ).

#### 4.1.6 Hasil Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk mendeteksi keberadaan variabel intervening dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja. Pengujian ini menggunakan *Sobel Test Online* di *website quantpsy.org* yang dikembangkan oleh Kristopher J. Preacher dan Geoffrey J. Leonardelli. Berikut perhitungan tes sobel

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Mediasi**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Sea</b>	<b>Seb</b>	<b>Sobel Test Statistic</b>	<b>Std. Error</b>	<b>P – value</b>
Kompensasi Finansial	0.117	0.599	0.119	0.083	0.974	0.071	0.329
Kompensasi Non Finansial	0.708	0.599	0.152	0.083	3.913	0.108	0.000

Sumber : Hasil output Sobel Test versi 4.0, 2021

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kompensasi finansial memiliki p-value sebesar 0.329 atau ( $>0.05$ ) hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan. sedangkan pada kompensasi non finansial mempunyai p-value sebesar 0.000 atau

(< 0.05) yang berarti kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang jawaban atas permasalahan penelitian ini. Selanjutnya akan dibahas terkait diterima atau ditolak serta dilengkapi oleh penjelasan dan fakta yang ada.

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2004 : 357), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo ( 2014: 289) *Compensation is a counter presentation of the use of energy or services that have been provided by the workforce*. Yang berarti kompensasi adalah presentasi dari energi yang telah digunakan karyawan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sebaiknya seimbang dengan apa yang telah dikerjakan karyawan sebagaimana mestinya.

Dalam kompensasi finansial mengandung empat indikator yakni upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. *Outer loading* tertinggi terletak pada indikator fasilitas tepatnya pada item fasilitas yang memadai di tempat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di sub bab diatas, dapat dihasilkan nilai *P-value* sebesar 0.802 atau 0.0% artinya kurang dari 5%. *T*- statistik menunjukkan angka 0.251 artinya (<1.96) yang menunjukkan kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai original menunjukkan angka -0,024 artinya bahwa kompensasi finansial berlawanan arah dengan prestasi kerja karyawan. setiap 1% perubahan (*X1*) akan mempengaruhi prestasi kerja (*Y*) sebesar 2.4% dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan *H1* ditolak sedangkan *H0* diterima. *H0* adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (*X1*) terhadap prestasi kerja (*Y*).

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi finansial terhadap prestasi kerja di PT Yogitama Mitra Anugerah diperkuat dengan hasil wawancara dengan

Bapak Sigit selaku HRD perusahaan mengatakan bahwa sebagai seorang karyawan sudah selayaknya menerima kompensasi finansial karena itu bagian dari hak mereka. Prestasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kenaikan kompensasi finansial, karena bagi mereka yang terpenting adalah mendapat pekerjaan itu sendiri. Mengenai banyak perusahaan yang terpaksa merumahkan karyawan kala Pandemi Covid 19, PT Yogitama Mitra Anugerah tidak merumahkan karyawannya dan cenderung bersyukur dengan hal tersebut. Kompensasi finansial dibagikan setiap bulan dengan jumlah yang telah ditetapkan oleh UMR setempat yakni 2.600.000 Rupiah. Meskipun kompensasi yang didapat relatif banyak tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena memang sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Munzakir (2018) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang*” mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Maulida (2018) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” menunjukkan hasil kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam Islam pemberian gaji dan upah juga dijelaskan dengan baik sesuai hadist qudsi dibawah

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya (HR.Bukhari No .2109).

Hadist riwayat Bukhari diatas menjelaskan jika seseorang telah bekerja menyelesaikan tugasnya maka wajib hukumnya untuk membayar upah sesuai dengan semestinya. Jika tidak membayar upah tersebut maka nanti orang yang

memperkerjakan (perusahaan / instansi) kelak akan menjadi musuh Nabi Muhammad SAW di hari kiamat nanti.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan**

Dalam penelitian ini diketahui kepuasan kerja adalah variabel intervening antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian uji mediasi menunjukkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0.354 akan tetapi hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung membuat kompensasi finansial tidak signifikan dikarenakan mempunyai *P value* sebesar 0.329 yang berarti  $> 0,05$ . Hasil menyimpulkan kepuasan tidak dapat memediasi antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dirasakan karyawan dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini untuk diterima. Berdasarkan hasil uji diketahui kepuasan tidak bisa memediasi kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan telah diberi kompensasi dengan baik meskipun tingkat kepuasan baik atau buruk tidak terlalu berarti terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh Jufrizen (2017) yang meneliti "*Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*" menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nugrahanti tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*" mempunyai hasil bahwa kepuasan tidak dapat memediasi variabel kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Nurcahyani tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali*"

mempunyai hasil bahwa kepuasan dapat memediasi antara kompensasi terhadap prestasi kerja.

Hal serupa juga dijumpai di penelitian Alwan 2018 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa" hasil menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Di dalam Islam juga dijelaskan bahwa dalam bekerja harus didasari dengan perasaan ikhlas, sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Seperti QS. An- Nahl 97 dibawah ini :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada yang telah mereka kerjakan”. (QS. 16 : 97)

Dalam ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk beramal sholeh termasuk dalam bekerja. Dengan demikian manusia akan mendapat gaji maupun pahala atas apa yang dikerjakan.

#### **4.2.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Martoyo (2007:119) “kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

Kompensasi non finansial mengandung dua indikator yakni pekerjaan (*the job*) dan lingkungan kerja. *Outer loading* tertinggi terletak pada indikator *the job* tepatnya pada item tugas yang menarik dengan nilai 0.841.

Berdasarkan hasil perhitungan di sub bab diatas, dapat dihasilkan nilai *P-value* sebesar 0.001 atau 0.0% artinya kurang dari 5%. *T-* statistik menunjukkan angka 3.196 artinya (>1.96) yang menunjukkan kompensasi non finansial

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai original menunjukkan angka positif sebesar 0.343.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Sigit pada wawancara Tanggal 7 Bulan Juni lalu di PT Yogitama Mitra Anugerah. Beliau mengatakan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan sangat menarik terkait rental alat berat sehingga karyawan merasa tertantang untuk bekerja dan memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan. Dalam lingkungan kerja juga telah tercipta suasana yang nyaman.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nugrahanti (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*” yang menunjukkan hasil kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan. Hasil ini juga didukung oleh Hasibuan (2000:117) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengeluaran perusahaan demi mengharapkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Dalam islam juga kompensasi non finansial juga dijelaskan di dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة : ١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]:105)

Dengan bekerja manusia mendapatkan dimensi non material seperti *skill*, kepuasan batin, *networking*, dan kebahagiaan. Disini dijelaskan bahwa kompensasi tidak hanya berupa uang tapi juga berupa hal yang telah disebutkan diatas.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan**

Dalam penelitian diketahui kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan P value 0.000 artinya  $< 0.05$  yang berarti signifikan. Variabel kepuasan dapat memediasi antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel prestasi kerja. Hal tersebut mendukung teori Sofyandi (2013: 162) yang menyatakan tujuan dari kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Teori lain juga dirumuskan oleh Hasibuan (2010: 117) yang menyatakan kompensasi adalah pengeluaran dan biaya perusahaan demi mengharapkan imbalan berupa prestasi kerja karyawan.

Tidak dipungkiri bahwa kompensasi non finansial harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan perkiraan. Maka, karyawan akan merasa nyaman, aman dan tidak merasa khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi tahun 2013 yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat PT X Di Jakarta Selatan*” yang menunjukkan kepuasan mampu memediasi hubungan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Dalam Islam dijelaskan bahwa Allah menyukai orang yang bekerja dengan itqan (tepat, teratur, jelas dan tuntas). Jika dikaitkan dengan hubungan antara kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab dalam bekerja. Maka dapat dipastikan karyawan PT Yogitama Mitra Anugerah memiliki sifat itqan. Dengan sifat ini membuat karyawan merasakan kepuasan tersendiri sehingga menimbulkan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini dijelaskan dalam Hadist Riwayat Imam Tabrani dibawah

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبران)

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, teratur, jelas dan tuntas) (HR. Imam Tabrani).”

#### **4.2.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dihasilkan P Values kepuasan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.000 atau  $< 0.05$ . Hasil juga menunjukkan T statistik nilai sebesar 6.961 atau  $> T$  tabel yakni 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti naiknya indikator kepuasan akan menyebabkan naiknya indikator prestasi kerja. Jika pegawai merasa puas dengan apa yang didapatkannya maka karyawan tersebut cenderung memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu karyawan juga menilai tinggi pekerjaannya karena situasi dan kondisi kerjanya telah sesuai dengan harapan, keinginan dan kebutuhan. Pegawai yang puas akan cenderung lebih produktif dalam bekerja.

Dalam variabel kepuasan kerja mempunyai enam indikator yakni kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan dan tingkat gaji. *Outer loading* tertinggi terletak pada indikator kreatifitas tepatnya pada item karyawan dapat mengembangkan kreatifitas dalam diri di perusahaan sebesar 0.855.

Penelitian ini didukung oleh Nugrahanti, Sanuharyo Dan Utami (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*” hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang sama juga ditemukan pada Munzakir (2018) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang.*” Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin naik kepuasan kerja karyawan maka juga akan semakin naik prestasi kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung yakni Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali.*” mempunyai hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam islam menjelaskan bahwa apabila seseorang bersungguh-sungguh dan ridha dengan apa yang telah diberikan Allah berupa ghanimah. Dan orang itu mensyukuri maka niscaya nikmat itu akan ditambah. Merasa cukup merupakan bentuk kepuasan sesuai dengan Q.S At-Taubah ayat 59 dibawah:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya:“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis diatas yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yogitama Mitra Anugerah” dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Yogitama Mitra Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-value* sebesar 0.802 ( $> 0.05$ ) dan nilai T-statistik sebesar 0.251 ( $< 1.96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan kompensasi finansial tidak dapat meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Munzakir (2018) dan Nur Ismatul (2018).

Kepuasan kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT Yogitama Mitra Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-value* dari *Sobel test* sebesar 0.329 ( $> 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan maka tidak akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Jufrizen (2017) dan bertolak belakang dengan penelitian Ni Made (2016) dan Habib Ibnu (2018).

Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Yogitama Mitra Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-value* sebesar 0.001 ( $< 0.05$ ) dan nilai *T-statistik* sebesar 3.196 ( $> 1.96$ ). Hal ini menunjukkan apabila terdapat perhatian khusus terhadap kompensasi non finansial, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. penelitian ini sejalan dengan Nugrahanti (2016) dan Ni'matus (2018).

Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Yogitama Mitra Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) yang berarti

signifikan. Hal ini membuktikan semakin tinggi perhatian perusahaan terhadap kompensasi non finansial maka prestasi kerja karyawan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safitri (2013) dan Machya (2021).

Kepuasan (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Yogitama Mitra Anugerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ) dan nilai *T-statistik* melebihi nilai *T-tabel* sebesar 6.961 ( $> 1.96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada kenaikan indikator kepuasan maka akan meningkatkan indikator prestasi kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri(2016), Munzakir (2018), Ni Made (2016) dan Ustadus (2021).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa temuan penting dalam penelitian, maka terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan. Bagi perusahaan, baik kompensasi finansial maupun non finansial sama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka diharapkan PT Yogitama Mitra Anugerah memperhatikan kembali kompensasi yang diberikan karyawan terutama pada indikator kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja yang memicu peningkatan prestasi kerja maka dari itu perusahaan harus mempertahankannya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel bebas lainnya serta memberikan lebih banyak referensi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kompensasi finansial tidak berpengaruh. Maka dari itu, peneliti selanjutnya hendaknya mengulik lebih dalam tentang kompensasi non finansial.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur;an Al-Karim dan Terjemahan

Abdillah, W & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta : Andi.

Amiruddin et al . 2017. Compesation And Motivation Effect To Employees Job Satisfaction. Hasanuddin Economics and Business Review. 1 (2). 162-167.

Amstrong, Michael. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice. USA : Cambridge University Press.

Ari, Krisna Agrifa T .2018. The Effect Of Compesation And Leadership O Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. Journal of Management Science (JMAS). 1 (4). 105-110.

Condly, Clark, dan Stolovitch. 2008. "The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Metaanalytic Review of Research Studies1": Performance Improvement Quarterly, 16(3) pp. 46-63. Vol. 16, Number 3/2008.

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.

Erawati, Emmy dan Nor Aisyah. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta. Progress Conference. 1 (1). 91-99.

Ghozali and H. Latan. 2015. Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez-Mejia L.R et al. Managing Human Resource. Prentice Hall, Inc : Englewood Cliffs.

- Hair, et al. 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang : ef press Digimedia.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Hidayah, Nurul . 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita Edisi 4*.
- Ibnu, Habib Alwan dan Indi Djastuti .2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa. *Diponegoro Journal of Management*. 7 (4). 1-12.
- Irawan, Prasetya. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA Press.
- Jufrizen. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 17 No 1.
- Kosasih, Reinaldo et al . 2020. Effect Of Work Satisfaction, Financial Compensation And Work Competency Of Employee Performance In PT Inter Wahana Nusantara Medan. *Jurnal Mantik*. 3 (4). 773-779.
- Lawyer, E.E. 1983. *Sistem Imbalan Dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.

- Made, Ni Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani .2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (1). 500- 529.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014, Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Marnis, Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Muljani, N., 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan di Surabaya, Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya. (Tidak Publikasi)
- Munzakir dan Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ). 1 (1). 37-47.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurul, Safitri Umi. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Pusat PT X. Jakarya Selatan. Universitas Bakrie
- Riduwan. 2005. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula, Bandung : Alfabeta.
- Riva'i, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek. Jakarta : Raja Grafindo.

- Robbins, S. P. and Judge, T. A, 2011. *Organizational Behavior*. 14th Edition. Stephen, Robbins P, Judge Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saman, Anton .2020. Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. 4 (1). 185-190.
- Santoso, Desyeani Oktavia. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AKOR Global. *AGORA*, Vol.3 No.1, 56-61.
- Schuler, R.S., Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke 21 : Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Sholihin, Ustadus. 2021. Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 6 (1). 86-99.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, (2016).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan ke-1, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono dan Wibowo. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Supriyanto, Achmad Sani and Prayoga Setia Darma . 2017. The Effect Of Compensation On Satisfaction and Employee Performance. Management and Economics Journal. 1 (1). 69-78.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN Maliki Press.
- Surya, Agung et al. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. 2 (2). 209-221.
- Surya, Agung et al. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jaeil indonesia. Jurnal ekonomi dan ekonomi syarian 2 (2). 210-221.
- Suryo, T.S., 2011. Pengaruh Orientasi Nilai Budaya, Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kota Surakarta, Tugas Akhir, STKIP PGRI, Pacitan. (Tidak Publikasi)
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta :kencana prenada media grup.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.
- Torang, S. (2013). Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibisono, Dermawan. 2005. Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktis dan Akademisi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, Felicia Dewi, 2006, Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan pengembangan Karir terhadap komitmen karyawan pada organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tesis. Tidak Dipublikasi. Wibowo,

2010. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Beri tanda silang (X) pada setiap butir pernyataan  
Harap diisi dengan sebenar-benarnya  
Identitas responden sangat terjaga

NAMA :

USIA :

LAMA BEKERJA :

NO TELP :

NO	Pernyataan	( STS )	( TS )	( N )	( S )	( SS )
1.	Upah saya sesuai dengan kinerja saya					
2.	Upah saya sesuai dengan harapan saya					
3.	Insentif saya sesuai dengan kinerja saya					
4.	Insentif diberikan kepada saya tepat waktu					
5.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan					
6.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya					
7.	Saya mendapatkan fasilitas memadai					
8.	Terdapat mushoola, klinik kesehatan dan kantin di pt yogitama mitra anugerah					
9.	Saya merasakan tugas menarik					
10.	Saya merasakan tantangan dalam bekerja					
11.	Saya mempunyai					

	tanggung jawab dalam bekerja					
12.	Adanya kebijakan yang sehat					
13.	Saya mempunyai supervisor yang handal					
14.	Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman					
15.	Saya mempunyai kerabat kerja yang menyenangkan					
16.	Saya mengerjakan tugas selesai dengan tepat waktu					
17.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada					
18.	Saya mengerjakan tugas melebihi kapasitas yang ditetapkan					
19.	Saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
20.	Saya memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan					
21.	Segala tugas dapat saya kerjakan dengan baik					
22.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
23.	Saya bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan					
24.	Tugas yang saya kerjakan bisa dipertanggung jawabkan					
25.	Saya punya komitmen					

	terhadap pekerjaannya					
26.	Saya setia menjaga dan membela perusahaan					
27.	Saya mengerjakan tugas dengan baik					
28.	Saya mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas kerja					
29.	Dalam melakukan perbuatan saya selalu jujur					
30.	Saya dinilai jujur menurut pendapat orang lain					
31.	Saya dapat mengembangkan kreatifitas dalam diri					
32.	Saya kreatif dalam bekerja					
33.	Saya dinilai punya jiwa kepemimpinan dalam diri					
34.	Saya dapat memimpin orang lain					
35.	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
36.	Saya merasa puas dengan gaji yang didapat					

## Lampiran 2 Jawaban Kuesioner

### Kompensasi Finansial (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	4	1	3	1	2
2	2	2	2	1	4	2	2
4	3	1	1	3	5	3	5
5	4	4	5	3	5	5	3
3	3	4	3	2	4	3	3
2	2	2	3	1	3	2	1
5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4
3	2	1	1	1	3	1	1
4	4	4	3	4	4	4	3
5	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	5
3	4	4	5	5	4	4	3
4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	3	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	5	4	3	4	4
5	5	4	4	3	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	3	2	4	5	3
5	4	4	5	5	5	5	5
3	3	2	4	4	5	5	2
2	2	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	3
5	5	5	5	3	5	5	5
4	2	5	5	5	5	3	5
3	2	2	4	4	5	2	2
4	3	2	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	3	4
5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4

2	2	1	3	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
2	1	1	3	5	5	2	2
3	3	3	4	4	5	4	4
4	3	3	5	4	5	4	3
4	3	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	2	5
3	4	2	3	2	5	3	2
4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4
1	2	2	2	2	2	2	3
4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	2	2	2	3
3	2	2	4	2	3	3	3
3	3	3	3	5	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	5	5	5	5	5
2	2	2	1	3	2	4	4
5	4	5	3	5	5	3	5
4	4	4	3	2	2	1	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	2	2	2	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5
2	3	2	3	4	5	3	4
4	4	4	4	5	5	5	5

4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	5	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	2	1	1	1	3	5

### Kompensasi Non Finansial (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4
1	1	1	1	1	1	1
3	4	5	4	4	3	4
3	3	5	2	2	4	4
4	3	5	3	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4
4	3	4	3	3	4	5
3	4	4	3	3	3	3
5	4	5	5	3	5	3
5	5	4	4	5	4	5
2	3	5	3	3	3	3
2	3	5	3	3	3	3
4	5	5	4	5	3	3
4	5	4	5	3	4	5
5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	3	3
3	3	4	3	4	4	3
5	3	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5
3	2	4	4	3	2	4
5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	2	2	3	3
5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	3
5	5	5	4	5	4	3
4	5	5	4	5	5	5

5	5	5	3	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	3	2	3
3	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5
2	2	4	2	4	3	4
4	4	5	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	3	3	5	5
5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	3	4	4
4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	3	4	4
4	5	5	4	4	4	4
1	1	1	1	3	1	1
4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	2	3	3	5
4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	2	4	3
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	5
4	5	5	4	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	2	4	4
4	5	5	4	4	5	5

**Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2
1	1	2	1	1	1	1	1	1
4	3	2	4	4	3	3	5	4
4	4	3	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4
3	4	3	5	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	3	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	4	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	3	2	3	2	3	4	4	5
5	5	3	4	4	4	4	5	5
4	5	3	3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	4

4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	5	4
3	3	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	3	2	4	4	5	3
3	4	5	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	3	3	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	3	4	3	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	3	3	3	4	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5
1	1	2	2	2	2	2	2	1
5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	1	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4	4	5	5	5

### Kepuasan Kerja (Z)

Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.3.1	Z1.3.2	Z1.4.1	Z1.4.2	Z1.5.1	Z1.5.2	Z1.6.1	Z1.6.2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3
5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2
5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3
3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	2
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
3	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	2
3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3
4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	2	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3

5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	2	3	3	5	5	5	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4

### Lampiran 3 Hasil Analisis Data

#### Validitas Konvergen

<b>Item</b>	<b>Kompensasi Finansial (X1)</b>	<b>Kompensasi Non Finansial (X2)</b>	<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>
X1.1.1	0.767			
X1.1.2	0.756			
X1.2.1	0.785			
X1.2.2	0.785			
X1.3.1	0.738			
X1.3.2	0.723			
X1.4.1	0.814			
X1.4.2	0.749			
X2.1.1		0.841		
X2.1.2		0.803		
X2.1.3		0.779		
X2.2.1		0.802		
X2.2.2		0.718		
X2.2.3		0.832		
X2.2.4		0.772		
Y1.1.1			0.856	
Y1.1.2			0.827	
Y1.2.1			0.723	
Y1.2.2			0.748	
Y1.2.3			0.752	
Y1.3.1			0.861	
Y1.3.2			0.805	
Y1.4.1			0.794	
Y1.4.2			0.798	

Z1.1.1				0.824
Z1.1.2				0.792
Z1.2.1				0.842
Z1.2.2				0.820
Z1.3.1				0.799
Z1.3.2				0.783
Z1.4.1				0.855
Z1.4.2				0.780
Z1.5.1				0.763
Z1.5.2				0.730
Z1.6.1				0.765
Z1.6.2				0.752

#### Validitas Diskriminan

Item	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Prestasi Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1.1	<b>0.767</b>	0.632	0.521	0.518
X1.1.2	<b>0.756</b>	0.544	0.408	0.433
X1.2.1	<b>0.785</b>	0.496	0.289	0.355
X1.2.2	<b>0.785</b>	0.640	0.516	0.499
X1.3.1	<b>0.738</b>	0.495	0.370	0.413
X1.3.2	<b>0.723</b>	0.572	0.526	0.504
X1.4.1	<b>0.814</b>	0.507	0.528	0.515
X1.4.2	<b>0.749</b>	0.641	0.486	0.692
X2.1.1	0.725	<b>0.841</b>	0.662	0.692
X2.1.2	0.497	<b>0.803</b>	0.639	0.693
X2.1.3	0.478	<b>0.779</b>	0.768	0.675
X2.2.1	0.700	<b>0.802</b>	0.561	0.649

X2.2.2	0.587	<b>0.718</b>	0.482	0.467
X2.2.3	0.601	<b>0.832</b>	0.656	0.629
X2.2.4	0.536	<b>0.772</b>	0.631	0.558
Y1.1.1	0.586	0.688	<b>0.856</b>	0.765
Y1.1.2	0.523	0.658	<b>0.827</b>	0.698
Y1.2.1	0.461	0.571	<b>0.723</b>	0.553
Y1.2.2	0.468	0.625	<b>0.748</b>	0.575
Y1.2.3	0.484	0.619	<b>0.752</b>	0.550
Y1.3.1	0.510	0.692	<b>0.861</b>	0.742
Y1.3.2	0.562	0.602	<b>0.805</b>	0.719
Y1.4.1	0.413	0.625	<b>0.794</b>	0.760
Y1.4.2	0.394	0.664	<b>0.798</b>	0.731
Z1.1.1	0.481	0.712	0.784	<b>0.824</b>
Z1.1.2	0.508	0.646	0.653	<b>0.792</b>
Z1.2.1	0.499	0.690	0.778	<b>0.842</b>
Z1.2.2	0.570	0.637	0.700	<b>0.820</b>
Z1.3.1	0.409	0.602	0.755	<b>0.799</b>
Z1.3.2	0.440	0.556	0.666	<b>0.783</b>
Z1.4.1	0.531	0.648	0.688	<b>0.855</b>
Z1.4.2	0.467	0.610	0.674	<b>0.780</b>
Z1.5.1	0.462	0.592	0.600	<b>0.763</b>
Z1.5.2	0.438	0.583	0.597	<b>0.730</b>
Z1.6.1	0.618	0.615	0.619	<b>0.765</b>
Z1.6.2	0.673	0.603	0.598	<b>0.752</b>

### Composite Reability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.899	0.919	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0.902	0.922	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.928	0.940	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.946	0.953	Reliabel

### Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.774
Kepuasan Kerja (Z)	0.627

### Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja	-0.024	-0.020	0.095	0.251	0.802	Tidak Signifikan
Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja	0.343	0.319	0.107	3.196	0.001	Signifikan
Kepuasan Kerja Terhadap	0.599	0.616	0.086	6.961	0.000	Signifikan

Prestasi Kerja						
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0.117	0.120	0.113	1.027	0.305	Tidak Signifikan
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0.708	0.698	0.140	5.045	0.000	Signifikan

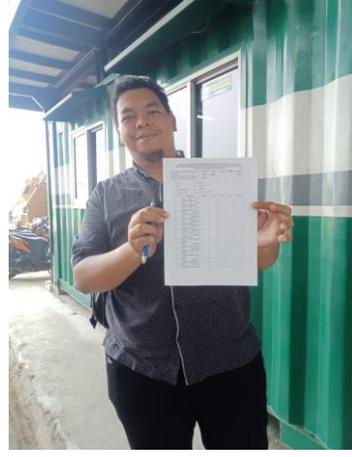
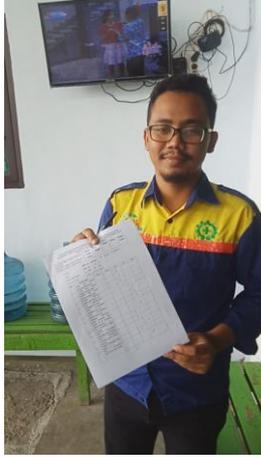
#### Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi Finansial ➡ Kepuasan Kerja ➡ Prestasi Kerja	0.070	0.078	0.075	0.929	0.354	Tidak Signifikan
Kompensasi Non Finansial ➡ Kepuasan Kerja ➡ Prestasi Kerja	0.424	0.427	0.116	3.660	0.000	Signifikan

### Uji Mediasi

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Sea</b>	<b>Seb</b>	<b>Sobel Test Statistic</b>	<b>Std. Error</b>	<b>P – value</b>
Kompensasi Finansial	0.117	0.599	0.119	0.083	0.974	0.071	0.329
Kompensasi Non Finansial	0.708	0.599	0.152	0.083	3.913	0.108	0.000

## Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



## **BIODATA PENELITIAN**

Nama : Zulfatul Bariroh  
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 16 Januari 1999  
Alamat : Dsn Mancilan, Ds Mancilan, RT/RW 02/01, Kec  
Mojoagung, Kab Jombang, Jawa Timur  
Telepon/ HP : 085875695966  
E-mail : zulfatulbariroh16@gmail.com

### **Pendidikan Formal**

1. TK Muslimat Kauman Lulus (2004 – 2006)
2. MI Sulaimaniyah Kauman (2006 – 2012)
3. SMP Negeri 2 Jombang (2012 – 2015)
4. MAN Tambak Beras Jombang (2015 – 2017)
5. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2017 – 2021)

### **Pendidikan Non Formal**

1. Effective English Course 2015
2. Intensive Bahasa Arab PPBA 2017
3. Intensive Bahasa Inggris PPBI 2018
4. Beasiswa Bhakti Wikrama 2018

### **Pengalaman Organisasi dan Kerja**

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen 2019
2. Pengurus Pondok Pesantren Darul Hikmah 2018 – 2019
3. HRD di One English Course 2020 – Sekarang

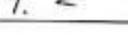
## BUKTI KONSULTASI

Nama : Zulfatul Bariroh

NIM/ Jurusan : 17510037/ Manajemen

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

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non  
Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan  
Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yogitama Mitra Anugerah

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	20 November 2020	Pengajuan Outline	1. 
2.	20 Maret 2021	Revisi Proposal	2. 
3.	31 Maret 2021	Melengkapi dan ACC Proposal	3. 
4.	20 April 2021	Revisi Proposal Setelah Sempro	4. 
5.	28 April 2021	ACC Proposal yang Telah Diseminarkan	5. 
6.	24 Agustus 2021	Bimbingan Bab 4 dan 5	6. 
7.	27 Agustus 2021	ACC Keseluruhan	7. 

Malang, 27 Agustus 2021

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP 197406042006041002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Zulfatul Bariroh  
NIM : 17510037  
Handphone : 085875695966  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : zulfatulbariroh16@gmail.com  
Judul Skripsi : "Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yogitama Mitra Anugerah"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	14%	4%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Oktober 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001