

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI PT.
ANEKA JASA GRHADIKA KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI



Oleh
ROBITH ABDILLAH
NIM : 15510151

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI PT.
ANEKA JASA GRHADIKA KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

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



Oleh
ROBITH ABDILLAH
NIM : 15510151

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI PT. ANEKA JASA
GRHADIKA KABUPATEN GRESIK

O l e h
ROBITH ABDILLAH
NIM : 15510151

Telah disetujui tanggal 14 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 197509062006041

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP 197406042006041

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI PT. ANEKA JASA
GRHADIKA KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI

Oleh

ROBITH ABDILLAH

NIM : 15510151

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP 1993121920190310122

:

()

2. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

NIP 201910011579

:

()

3. Penguji III (Pembimbing)

Dr. Siswanto, SE., M.Si

NIP 197509062006041

:

()

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE., MM

NIP 197406042006041002

t.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Robith Abdillah
NIM : 15510151
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik**. Merupakan hasil karya 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 sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 14 Maret 2022

Hormat saya,



Robith Abdillah

15510151

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati, penulis bersyukur atas karunia yang telah Allah SWT berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dan mempersembahkan karya sederhana ini untuk:

Orang tua saya Alm. Ayah Nurul Muhibbi dan Ibu Badriyatur Rohimah yang telah memperjuangkan perkuliahan saya dengan setiap doa dan materi kepada saya. Dengan segenap usaha beliau menjadikan kami sekeluarga punya kesempatan untuk menjadi manusia yang berpendidikan demi kesuksesan dan keberhasilan anak-anaknya. Kakak saya Irsyad Al Ibad dan adik saya Nur Sayyidah yang menjadi *support system* untuk menuntaskan perkuliahan saya. Terima kasih untuk setiap dukungan yang diberikan.

Last but not least, I wanna thank me for believing in me doing all this hard work, having no days off, never quittin', for always bein' a giver and tryna give more than i receive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong, for just being me at all times.

MOTTO

“Harapan kadang tak selalu sukses, tapi kita wajib untuk tidak berhenti berproses”

-

Robith Abdillah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik”** dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mendunia dengan terbekali Iman Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa hormat, Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Prof. Dr. 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 (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus sebagai Dosen Wali.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan secara mutlak baik doa dalam sujud mereka dan motivasi abadi untuk saya menyelesaikan jenjang strata satu.

7. Bu Rahma Dewi selaku manajer personalia PT. Aneka Jasa Grhadika yang bersedia memberikan informasi seputar perusahaan.
8. Seluruh Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik yang bersedia menjadi responden penelitian saya.
9. Sahabat-sahabati PMII Rayon Ekonomi “Moch Hatta” Angkatan 2015 yang senantiasa menemani proses berorganisasi dalam kampus maupun diluar organisasi.
10. Teman-teman seperjuangan dan rekan mahasiswa manajemen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

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

Malang, 11 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
2.1 Kajian Empiris.....	12
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori.....	19
2.2.1 Kompensasi	19
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.2.1.2 Indikator Kompensasi.....	21
2.2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	21
2.2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.2.1.5 Kompensasi Menurut Perspektif Islam.....	23
2.2.2 Motivasi Kerja	25
2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja.....	25
2.2.2.2 Teori Motivasi.....	26
2.2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi.....	27
2.2.2.4 Alat Motivasi.....	28
2.2.2.5 Jenis-jenis Motivasi.....	28
2.2.2.6 Model-model Motivasi.....	29
2.2.2.7 Metode Motivasi.....	30
2.2.2.8 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	31
2.2.3 Kinerja	32
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
2.2.3.3 Indikator Kinerja.....	35
2.2.3.4 Penilaian Kinerja.....	35
2.2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.2.3.6 Metode Penilaian Kinerja.....	37
2.2.3.7 Kinerja dalam Perspektif Islam.....	39

2.3 Hubungan Antar Variabel	41
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	42
2.4 Kerangka Hipotesis	43
2.5 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5 Data dan Jenis Data	45
3.5.1 Data Primer	45
3.5.2 Data Sekunder	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.1 Skala Pengukuran	46
3.7 Definisi Operasional Variabel	47
3.8 Metode Analisis Data	49
3.8.1 Uji Validitas dan Realibilitas	49
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
3.10 Uji Mediasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Perusahaan	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Legalitas Perusahaan	55
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Aneka Jasa Grhadika	56
4.1.5 Produk-Produk PT. Aneka Jasa Grhadika	56
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.3 Gambaran Distribusi Variabel Penelitian	62
4.3.1 Variabel Kompensasi (X)	62
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)	64
4.4 Uji Instrumen Penelitian	65
4.4.1 Uji Validitas	65
4.4.2 Uji Reabilitas	66
4.5 Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1 Uji Normalitas	67
4.5.2 Uji Linieritas	67

4.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6.3 Motivasi Sebagai Mediasi Antara Kompensasi Terhadap Kinerja.....	70
4.7 Perhitungan Jalur.....	71
4.8 Pembahasan.....	73
4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.8.3 Motivasi Memediasi Antara Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	77
 BAB V KESIMPULAN	 81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	82
 DAFTAR PUSTAKA.....	 83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skor Penilaian Likert.....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3 Nilai Alpha Cronbach's.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Usia.....	57
Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja.....	59
Tabel 4.4 Kriteria Intepretasi Skor.....	59
Tabel 4.5 Jawaban Responden Kompensasi	60
Tabel 4.6 Jawaban Responden Kinerja	60
Tabel 4.7 Jawaban Responden Motivasi	61
Tabel 4.8 Uji Validitas	62
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.11 Uji Linieritas	65
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Analisis Jalur X ke Z.....	66
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Analisis Jalur X, Z ke Y	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.....	27
Gambar 2.2 Model Hipotesis.....	43
Gambar 3.4 Metode Pemeriksaan Variabel.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur.....	67
Gambar 4.3 Sobel Online Test.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Normalitas dan Reabilitas
- Lampiran 3 Uji Linieritas
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Sobel Online Test
- Lampiran 6 Hasil Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 7 Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 Biodata Peneliti
- Lampiran 9 Surat Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Robith Abdillah, 2022, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Kemajuan teknologi, keuangan operasional, bangunan atau infrastruktur tidak serta merta menjamin kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena semua hal tersebut hanyalah benda mati tanpa adanya sumber daya manusia. Elemen sumber daya manusia ini yang akan mengoperasikan seluruh sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga aspek sumber daya manusia tidak boleh disepelekan dan harus diperhatikan agar mendorong setiap perusahaan untuk beroperasi lebih efisien, efektif, dan produktif guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kapasitas pekerjaan karyawan. Kemudian dibarengi dengan menciptakan motivasi yang kuat untuk menjaga performa kerja karyawan. Kinerja karyawan yang seringkali dikaitkan dengan kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung, dampak motivasi terhadap kinerja, dan mediasi motivasi sebagai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian pada seluruh karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik yang berjumlah 91 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 91 responden. Dari semua responden akan diberikan kuesioner dan wawancara. Kemudian dari data yang terkumpul akan diolah dengan metode analisis jalur atau *path analysis*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Robith Abdillah, 2022, Thesis. Title : “The Influence of Compensation on Work Performance Meditated by Work Motivation in PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik Regency

Advisor : Dr. Siswanto, SE., M.Sc

Keywords : Compensation, Work Performance and Work Motivation.

Advances in technology, operational finance, buildings or infrastructure do not necessarily guarantee the company's success in achieving its goals. Because all these things are just inanimate objects without human resources. This element of human resources will operate the entire system owned by the company. So that the human resource aspect should not be underestimated and must be considered to encourage every company to operate more efficiently, effectively, and productively in order to employee performance. One strategy to improve employee performance is to provide compensation in accordance with the employee's work capacity. Then it is accompanied by creating strong motivation to maintain employee work performance. Employee performance is often associated with compensation and motivation provided by employees. The purpose of this study was to assess the direct effect of compensation on employee performance, the impact of motivation on performance, and mediation of motivation as the effect of compensation on employee performance.

This research is a type of explanatory research with a quantitative approach. The object of research on all employees of PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik Regency, totaling 91 people. So this study uses a saturated sample with 91 respondents. All respondents will be given a questionnaire and interviews. Then from collected data will be processed by the method of path analysis.

Based on the results of the study indicate that the compensation variable has a direct and significant effect on employee performance. The variable of work motivation affects employee performance. Furthermore, compensation has an effect on performance through work motivation. This shows that the work motivation variable can mediate the effect of compensation on employee performance.

المخلص

ربط عبدالله ، 2022 ، أطروحة. العنوان: "تأثير التعويض على أداء الموظف بوساطة دافع

العمل في PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik Regency

المشرف : الدكتور سيسوانطا الماجستير

الكلمات المفتاحية : الأجر ، أداء الموظف ، الدافع للعمل.

التقدم في التكنولوجيا أو التمويل التشغيلي أو المباني أو البنية التحتية لا يضمن بالضرورة نجاح الشركة في تحقيق أهدافها. لأن كل هذه الأشياء هي مجرد كائنات جامدة بدون موارد بشرية. سيعمل عنصر الموارد البشرية هذا على تشغيل النظام بأكمله الذي تملكه الشركة. بحيث لا ينبغي التقليل من شأن جانب الموارد البشرية ويجب النظر فيه من أجل تشجيع كل شركة على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية وإنتاجية من أجل تحسين أداء الموظفين. تتمثل إحدى الإستراتيجيات لتحسين أداء الموظف في تقديم تعويض وفقاً لقدرة الموظف على العمل. ثم يكون مصحوباً بخلق دافع قوي للحفاظ على أداء عمل الموظف. غالباً ما يرتبط أداء الموظف بالتعويض والتحفيز الذي يقدمه الموظفون. كان الغرض من هذه الدراسة هو تقييم التأثير المباشر للتعويض على أداء الموظف ، وتأثير الدافع على الأداء ، ووسط التحفيز كأثر للتعويض على أداء الموظف.

هذا البحث هو نوع من البحث التوضيحي بمنهج كمي. موضوع البحث على جميع العاملين في PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik Regency ، يبلغ عدد أفرادها 91 شخصاً. لذلك تستخدم هذه الدراسة عينة مشبعة مكونة من 91 مستجيباً. سيتم إعطاء جميع المستجيبين استبيان ومقابلات. ثم تتم معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال طريقة تحليل المسار. بناءً على نتائج الدراسة تشير إلى أن متغير التعويض له تأثير مباشر وهام على أداء الموظف. متغير دافع العمل يؤثر على أداء الموظف. علاوة على ذلك ، يؤثر التعويض على الأداء من خلال تحفيز العمل. هذا يدل على أن متغير دافع العمل يمكن أن يتوسط في تأثير التعويض على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM merupakan salah satu sumber daya utama yang penting bagi suatu organisasi, tugas SDM bagi organisasi tidak hanya dilihat dari efisiensi kerjanya, namun juga dapat dilihat dari sifat pekerjaan yang dihasilkannya. Lebih jauh lagi, kehebatan sebuah organisasi pada umumnya ditentukan oleh keunggulan keseriusan manusianya, bukan hanya oleh aset regulernya. Dalam hal SDM suatu organisasi memiliki tingkat informasi yang tidak dapat disangkal, intensitas organisasi akan jauh lebih tinggi.

Setiap perusahaan berusaha keras untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, Dengan pengelolaan yang professional maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kualitas sumber daya yang tinggi niscaya akan berdampak positif terhadap perusahaan (lingkungan kerja) dan dirinya sendiri. Pada saat yang sama, organisasi memerlukan karyawan yang mempunyai wawasan yang *out of the box*. Tidak hanya terpaku pada tugas formal agar bisa melebihi ekspektasi dan berprestasi. Srimulyani (2012: 57) mengemukakan bahwa SDM harus terus dikembangkan agar benar-benar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga akan memperoleh hasil yang diinginkan dari kinerja karyawan.

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan upaya kinerja karyawan yang baik. Produktivitas dan efisiensi kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan oleh perusahaan. Kompensasi adalah salah satu langkah yang dapat diambil bisnis untuk menetapkan keadaan ini. Kompensasi menurut Hasibuan (2002: 34) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Heru Kurnianto (2009: 88) mengatakan bahwa bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Karyawan merupakan elemen terpenting bagi sebuah organisasi atau instansi untuk menciptakan kontinuitas dan kesuksesan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi, dan sebaliknya, kinerja karyawan yang lebih tinggi atau lebih baik menghasilkan hasil terbaik dalam hal memenuhi tujuan organisasi. (Febriyanti dan Faslah, 2013). Kinerja SDM didefinisikan sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu selama melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2007: 61) mengatakan bahwa perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja manajemen memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagus apapun sistem perencanaan perusahaan, hal tersebut

sebenarnya sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Karena sumber daya organisasi lainya seperti uang, peralatan, perlengkapan, dan segala macam inventaris lainya merupakan proses pengelolaan karyawan. Sehingga kontribusi secara optimal dapat diberikan dan menghasilkan tujuan yang diharapkan. (Suparyadi, 2009: 44). Latar belakang pendidikan, usia, masa kerja, budaya, kepemimpinan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga disebabkan oleh *reward* karyawan yang rendah terhadap pekerjaannya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaannya, *employee engagement*, kurangnya disiplin karyawan, karyawan yang tidak bersedia mengikuti pekerjaan dan beban kerja berat yang dilakukan tidak sesuai. (Febriyanti dan Faslah, 2013).

Penilaian kualitas kinerja dapat dilakukan secara periodic sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Prawirosentono (2008: 54) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menentukan sejauh mana pekerja atau eksekutif di sebuah perusahaan telah menunjukkan kemampuan mereka untuk melakukan. Kompensasi, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja, kesehatan, lingkungan kerja, sistem kerja, teknologi, dan motivasi merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi keberhasilan karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, pencatatan hasil kerja pegawai akan menghasilkan data tentang kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dari data

tersebut, perusahaan dapat memperoleh bahan pertimbangan untuk memantau apakah ada masalah yang harus segera ditindaklanjuti, atau dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar mengambil tindakan lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, evaluasi kinerja karyawan dapat dijadikan acuan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat memaksimalkan tanggung jawab perusahaan. (Bernandin dan Russell , 1993).

Hasil penelitian Zainal Arifin (2017) menyimpulkan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga insentif non material berupa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.. Senada juga dengan Rustilah (2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi yang diberikan perusahaan.

Akan tetapi, bertolak belakang dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) terdapat masalah dengan kinerja yaitu kinerja menurun karena gaji yang diberikan tidak mencukupi, dan karyawan cenderung tidak puas karena beban kerja yang besar, tetapi tidak menerima pengembalian yang sesuai. Selain itu, Kgoedi dan Pillay (2018) juga menemukan permasalahan dalam kinerja perusahaan yaitu penurunan kinerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. Sehingga berakibat pada hasil negatif signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk selain kompensasi, ada hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja.

Robbins, (2007: 68) berpendapat bahwa usaha individu untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh motivasi, yaitu suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan lamanya usaha tersebut. Suatu motivasi diperlukan kepada karyawan agar dapat menjadi daya dorong bekerja secara tekun, disiplin serta menghindari kejenuhan dalam pekerjaan. Dengan pemberian motivasi secara baik dan benar, potensi kemampuan kerja karyawan dapat tersalurkan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian Yusril (2017) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kompensasi akan berdampak terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi akan mendorong motivasi kerja karyawan semakin baik, sedangkan rendahnya kompensasi turut menurunkan motivasi kerja karyawan.

Senada juga dengan penelitian Indra (2018) tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada polisi Satlantas di Karanganyar, diperoleh kesimpulan yaitu, Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada polisi di Karanganyar. Tingkat motivasi kerja polisi di Karanganyar termasuk tinggi Tingkat kompensasi pada polisi di Karanganyar termasuk tinggi. Kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja pada polisi di Karanganyar sebesar 26,3%.

Motivasi menurut Hariandja (2002: 75) merupakan salah satu kunci keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Pemahaman terhadap motivasi berkaitan dengan meningkatnya produktivitas kinerja karyawan. Terkadang seseorang butuh motivator sebagai *support system* untuk bekerja secara optimal. Ada berbagai bentuk motivasi yang bisa berupa kenaikan jabatan yang lebih

tinggi, pemberian kompensasi yang adil, penghargaan dari teman-teman atau apresiasi dari atasan. Dengan cara tersebut, maka tujuan visi dan misi perusahaan akan tercapai dan berjalan secara kolektif kolegial.

Hal ini dibuktikan dengan Jurnal penelitian Sumbung, Falah dan Anto (2017) menerangkan bahwa motivasi merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. Dalam jurnal Widiastuti, *et al* (2020) juga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakapatat Masamar Sosial. Terdapat hubungan antara motivasi dari pimpinan dengan kinerja karyawan. Disebutkan bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk menangani masalah kinerja. Manajer berpartisipasi dalam proses ini dengan mendeteksi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada pekerja.

Mengingat hasil penelitian sebelumnya memiliki makna yang berbeda tentang hubungan kompensasi dan kinerja karyawan, maka peneliti mempunyai inisiatif dengan menambah variabel motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya penulis merasa perlu yang menyoroti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja. Dengan melanjutkan penelitian dan membandingkan teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya dengan fenomena di lapangan

PT. Aneka Jasa Grhadika didirikan pada tahun 1998 dan merupakan hasil penggabungan dua perusahaan yang berada di bawah Yayasan Petrokimia Gresik yaitu PT. Petrokimia Construction (PT. Pecon) dan PT. Petrokimia Consultant (PT. Pecant). AJG adalah perusahaan dibawah naungan Yayasan Petrokimia Gresik dengan Pemegang Saham dari PT. Petrosida dan Yayasan Petrokimia

Gresik. AJG merupakan industri yang bergerak di bidang jasa Teknik konstruksi, jasa penyedia tenaga kerja, jasa umum dan perdagangan. Sempat dikabarkan akan pailit pada tahun 2016 karena kondisi finansial yang sangat kritis. Pihak Yayasan melakukan *reshuffle* direksi pengelola perusahaan. Bapak Ir. Tri Widodo, M.M ditunjuk menjadi direktur utama saat itu. Perusahaan melakukan *rebranding* secara besar-besaran. Dimulai dari mengusung konsep “AJG SAKTI” dengan struktur organisasi, berprofit bisnis yang jelas dan transparan yang lebih ramping. Seiring berjalannya waktu, AJG mengalami perubahan konsentrasi bisnis sehingga sampai sekarang AJG berkonsentrasi pada bidang bisnis Pergudangan, Perdagangan, Jasa Umum, dan EPC (*Engineering, Procurement, & Construction*). Perusahaan AJG juga telah menyusun langkah-langkah strategis dan kongkrit untuk kelangsungan usaha di masa yang akan datang di berbagai bidang. (www.ajg.co.id/sejarah).

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 15 Desember 2020 dengan Ibu Rahma Dewi selaku HRD PT. Aneka Jasa Grhadika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, Kompensasi langsung berupa gaji minimum senilai Rp. 4.200.000. Jumlah itu sesuai dengan UMR Kabupaten Gresik tahun 2020. Sedangkan manfaat tidak langsung berupa BPJS Kesehatan, Jaminan Pensiun, dan THR, yang seluruhnya diperoleh karyawan dengan perbedaan nominal sesuai jenis dan tingkat pekerjaan masing-masing karyawan. Setiap karyawan, seperti halnya BPJS, memiliki kelas tersendiri berdasarkan peran yang dimiliki. Karyawan menerima THR dalam bentuk uang, yaitu sebesar satu kali pendapatan karyawan. Insentif karyawan datang dalam bentuk bonus yang diberikan ketika karyawan memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan juga diberikan fasilitas tidak langsung berupa kantin dan stadion olahraga sepak bola, bola voli, dan tenis meja.

Dengan selalu memperhatikan *Standart Operational Procedure* (SOP). Kinerja karyawan di PT. Aneka Jasa Grhadika akan tetap sesuai dengan system yang telah direncanakan. Tim personalia akan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan mempunyai kinerja bagus sehingga berhasil memenangkan suatu tender pekerjaan yang telah ditetapkan atau mencapai prosentase absensi kehadiran. Penghargaan dalam perusahaan bisa berupa bonus insentif dan hadiah tertentu. Termasuk juga kenaikan jabatan. Sedangkan apabila ada karyawan yang tidak menjalankan SOP saat melakukan pekerjaan, maka perusahaan, akan memberikan *punishment* (hukuman).

Rahma Dewi selaku manajer personalia perusahaan menuturkan kalau tujuan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan adalah untuk mengapresiasi kinerja dan memunculkan motivasi kerja. Sehingga para karyawan akan bersemangat, merasa penuh antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam kompetisi kerja. Hal lain yang biasa menjadi rutinitas di perusahaan yaitu dengan *briefing* pagi atau sore hari dari pimpinan kepada karyawan terkait informasi, strategi, target, pencapaian dan evaluasi perusahaan. Dari kegiatan ini diharapkan karyawan akan timbul motivasi serta rasa semangat dalam berkerja dan mereka akan mampu dalam menghadapi masalah pekerjaan. Motivasi ini sangat berguna untuk menaikan kepercayaan diri dan diharapkan mampu menjaga kinerja karyawan terus berjalan dengan baik. Sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam wawancara kepada Bapak Assegaf selaku karyawan bagian *Information and Technology* mengatakan bahwa cukup puas atas

kompensasi yang diberikan, karena itu sebanding dengan deskripsi dan beban pekerjaan yang dilakukan. Selain itu beliau menceritakan bahwa dengan fasilitas seperti spesifikasi komputer dan arena olahraga yang diberikan oleh perusahaan juga turut menunjang motivasi pekerjaan yang dilakukan.

Atas kerja keras dari semua elemen perusahaan, PT. Aneka Jasa Grhadika pada tahun 2019 mendapatkan dua penghargaan platinum dalam gugus bidang SS Venom dan SS Brave dari ajang Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) XXIII. Ajang unjuk kebolehan dan keberhasilan perusahaan-perusahaan swasta nasional, dan BUMN, dalam mengelola mutu dan produktivitas perusahaan, baik perseorangan maupun kelompok dengan berbagai pendekatan sistem manajemen ini digelar oleh PT Wahana Kendali Mutu (WKM) bekerjasama dengan Asosiasi Manajemen Mutu & Produktivitas Indonesia (AMMPI). Kegiatan ini juga didukung oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, dan *Asian Productivity Organization* (APO). Prestasi tersebut tidak mungkin tanpa melalui sebuah proses yang menjadi latar belakang diperolehnya berbagai prestasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, terdapat indikasi aspek-aspek yang berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan seperti kompensasi dan motivasi. Karena hal tersebut berkaitan langsung dengan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PT. Aneka Jasa Grhadika. Melihat *research gap* fenomena pada beberapa penelitian terdahulu serta fakta yang ada di lapangan, maka penulis juga ingin meneliti dan mengkaji lebih dalam strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menggunakan kompensasi dan media motivasi sehingga berawal dari perusahaan yang hampir bangkrut menjadi perusahaan yang sukses mendapat

penghargaan nasional. Serta akan membahas dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, berbagai masalah dapat dikenali, antara lain:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik?
3. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar mengetahui pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik
2. Agar mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik
3. Agar mengetahui peran motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memperkuat penelitian sebelumnya tentang peningkatan kinerja karyawan dengan temuan penelitian ini.

- b. Temuan penelitian ini akan digunakan sebagai referensi lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya untuk membuat hipotesis tentang dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
- c. Temuan penelitian ini kemungkinan akan berkontribusi pada kemajuan literatur manajemen dan penelitian.manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan PT Aneka Jasa Grhadika Gresik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

b. Bagi Akademisi

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber daya bagi orang-orang yang mencari pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

c. Bagi Peneliti

Peneliti yang tertarik untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai sumber belajar.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Motivasi Kerja, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Sesuai dengan temuan penelitian Martinus (2016), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya”. Teknik kuantitatif digunakan untuk pengumpulan data, termasuk sampling jenuh dan analisis regresi linier berganda untuk analisis. Menurut data, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian Ursula et al (2016), “*The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company*”, dengan memberikan kuesioner untuk pengambilan sampel dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan, dan simultan terhadap kinerja.

Ketiga, Sesuai dengan penelitian Arifin (2017), “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara),” Dalam wawancara, metode ini menggunakan teknik kuantitatif, kuesioner sampling, dan regresi linier berganda sebagai analisis. Temuan mengungkapkan bahwa sementara kompensasi memiliki dampak negatif pada kinerja profesor, kepuasan kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar.

Keempat, Zainal Arifin (2017) tentang “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan”. Menurut hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga insentif non material berupa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Ike (2017) tentang “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besaran upah dan insentif yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Keenam, Alwan dan Djastuti (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Ketujuh, Rashid (2018) tentang “*The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE*”. Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan bahwa insentif non moneter dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, yaitu dengan adanya rasa keamanan dan kenyamanan atas jaminan kehidupan yang

lebih layak yang diberikan oleh perusahaan kepada dedikasi karyawan melalui jaminan jenjang karir dan tunjangan pensiun.

Kedelapan, Penelitian Setia dan Sani (2018) "*The Effect Of Compensation On Satisfactio And Employee Performance*", Teknik yang digunakan yaitu menggabungkan metodologi kuantitatif, pengambilan sampel berbasis kuesioner, dan teknik analisis PLS Kompensasi memiliki pengaruh yang baik pada kinerja, kompensasi memiliki efek positif pada kepuasan, dan kepuasan mampu memoderasi efek kompensasi pada kinerja, menurut temuan.

Kesembilan, Mundakir (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap karyawan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan SEM dalam menganalisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang.

Kesepuluh, Jacqueline (2019) tentang "*Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization's Productivity*". Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada faktor penting untuk menunjang produktifitas organisasi, seperti komitmen karyawan, kinerja, keterlibatan dan inovasi dari karyawan. Namun dalam penelitian ini menyebutkan dengan adanya insentif juga akan menambah individualisme pada karyawan untuk saling bersaing.

Kesebelas, Widiastuti, T., Bodroastuti, T., dan Murtiana, D. (2020) tentang “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Peneliti menggunakan pendekatan *casual comparative*, dengan variabel bebas dan terikat. Studi kausalitas sebab dan akibat. Hasil penelitian ini yaitu Pengawasan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disebutkan bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk menangani masalah kinerja. Manajer berpartisipasi dalam proses ini dengan mendeteksi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada pekerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Martinus (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya”	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan sampel jenuh analisis linier berganda.	Semua variabel berpengaruh secara positif signifikan
2	Ursula et al (2016) “ <i>The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company</i> ”.	<i>Compensation, Work Motivation, Performance</i>	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Semua variabel berpengaruh secara simultan dan positif signifikan.

3	Arifin (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)”	Kompensasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen
4	Zainal Arifin (2017) “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan”.	Insentif, kinerja karyawan	Metode kuantitatif dengan uji Regresi sederhana	Menurut hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga insentif non material berupa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
5	Faisal, et. al (2017) “ <i>The Impact of Employee Motivation on Organizational Comitment.</i> ”	Motivasi karyawan, komitmen organisasional	Uji regresi sederhana	Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa dengan adanya upah dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh

				terhadap sikap karyawan kepada perusahaan.
6	Alwan dan Djastuti (2018) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)”.	Kompensasi, Kepuasan dan Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Rashid (2018) “ <i>The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE</i> ”.	Insentif, kinerja karyawan, motivasi	<i>Path Analysis</i>	Insentif non moneter dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, yaitu dengan adanya rasa keamanan kenyamanan atas jaminan kehidupan yang lebih layak yang diberikan oleh perusahaan kepada dedikasi karyawan melalui jaminan jenjang karir dan tunjangan pensiun.

8	Setia dan Sani (2018) “ <i>The Effect Of Compensation On Satisfactio And Employee Performance</i> ”	<i>Compensation, Satisfication, Employee Performance</i>	PLS	Kepuasan kerja bisa menjadi mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
9	Mundakir (2018) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dengan SEM	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Jacqueline (2019) “ <i>Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization’s Productivity</i> ”	Insentif, produktifitas organisasi	Metode kuantitatif analisis regresi linier sederhana	Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada faktor penting untuk menunjang produktifitas organisasi, seperti komitmen karyawan, kinerja, keterlibatan dan inovasi dari karyawan. Namun dalam penelitian ini juga

				menyebutkan bahwa dengan adanya insentif akan menambah individualisme pada setiap karyawan untuk saling bersaing.
11	Widiastuti, et. al (2020) “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”	Pengawasan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Pendekatan <i>casual comparative</i> , dengan variabel bebas dan terikat. Studi kausalitas sebab dan akibat	Pengawasan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disebutkan bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk menangani masalah kinerja. Manajer berpartisipasi dalam proses ini dengan mendeteksi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada pekerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pekerja, juga seperti orang lain, ingin menghasilkan uang untuk bertahan hidup. Akibatnya, karyawan belajar untuk menghargai pekerjaan mereka dan menunjukkan pengabdian yang lebih besar kepada perusahaan, dan perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan atas upaya mereka dengan menawarkan imbalan, yang sering dikenal sebagai kompensasi.

Menurut Handoko (2005: 242), kompensasi adalah pembayaran finansial yang dilakukan sebagai kontribusi jasa untuk menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi adalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sebagai individu, karyawan menempatkan nilai tinggi pada kompensasi. Karena besarnya kompensasi mencerminkan skala kerja antara karyawan, keluarga dan masyarakat.

Definisi kompensasi juga dapat ditemukan dalam sejumlah karya yang ditulis oleh para ahli, seperti::

1. Menurut Bedjo (2003: 86) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Dessler (1997: 115) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Handoko (1993: 805) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
4. Nawawi (2001: 315) juga mengartikan penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.
5. Simamora (2004: 442) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Maka dari itu kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka selesaikan untuk perusahaan.

2.2.1.2 Indikator Kompensasi

Simamora (2004: 442) mengatakan bahwa terdapat empat indikator kompensasi yaitu:

a. Gaji dan upah

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang telah melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sedangkan upah merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan yang diberikan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawannya, seperti asuransi kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

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

2.2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Mangkunegara (2005: 85-86), mengatakan ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Karyawan mendapatkan balas jasa langsung berupa upah dan gaji. Upah adalah pembayaran moneter yang dilakukan kepada karyawan berdasarkan jam,

harian, atau setengah hari sebagai imbalan atas layanan pekerjaan mereka. Upah adalah harga atas jasa yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, menurut Flippo dalam Sirait (2006: 184). Gaji, di sisi lain, adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan, menurut Mangkunegara (2005: 85).

b. Kompensasi Tidak Langsung

Mangkunegara mengusulkan kompensasi tidak langsung dalam bentuk jasa dan tunjangan (2005: 86). Layanan karyawan memiliki nilai keuangan (moneter) yang sulit diukur. Laporan tahunan untuk pekerja, ketersediaan kantin karyawan, diskon (rabat) untuk produk perusahaan, bantuan hukum, persediaan makan siang, keberadaan fasilitas medis, dan kegiatan rekreasi atau tamasya, semuanya digambarkan sebagai bagian dari program layanan.

2.2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2002: 37) berpendapat bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

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

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

2.2.1.5 Kompensasi Menurut Perspektif Islam

Agama Islam memiliki sikap yang sangat baik terhadap pekerjaan. Hampir setiap interaksi pekerjaan dapat menghasilkan imbalan uang. Imbalan kerja disebut dengan *ijarah* dalam bahasa fiqh mu'amalah. Jika menyangkut kompensasi untuk pekerjaan, yaitu upah. Dalam pandangan Islam, ini adalah hak untuk pekerja dan kewajiban bagi majikan.

Pemikiran syariah Islam tentang upah tetap berpendapat bahwa upah harus adil dan setara dimana kedua belah pihak dapat memperolehnya secara sesuai antara pekerja dan pengusaha. Kewajaran, seperti upah atau penetapan harga untuk penjual atau penerima berdasarkan persamaan harga. Baik pemerintah maupun rakyat tunduk pada gagasan ini. Oleh karena itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayarkan, mereka harus menyepakati penetapan upah dalam keadaan normal. (Amin, 2002).

Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (٣٢)

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (QS. Az-Zukhruf 43:32)

Menurut ayat tersebut mengatakan bahwa Allah menciptakan manusia dengan banyak manfaat di atas makhluk lain agar mereka saling melayani. Salah satu pilihan adalah menandatangani kontrak *ijarah* (gaji), yang memungkinkan beberapa individu untuk menggunakan sebagian dari layanan Anda. Bayaran atau upah yang harus dibayar dengan cepat juga dijelaskan dalam Islam. Hal ini dijelaskan dalam hadits berikut oleh Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه و طبرنى)

Artinya: “ Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering ”. (HR. Ibnu Majah dan Thabrani).

Hadits ini, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan Thabrani, membahas tentang bagaimana membayar penghasilan (kompensasi) segera setelah seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan syarat dan kesepakatan.. Saat membayar gaji, disarankan untuk mempercepat pembayaran daripada menunda pembayaran. Salah satu norma yang ditetapkan oleh Islam adalah pemenuhan hak *Mustajil*. Islam tidak memiliki alasan untuk mengatakan apakah para pekerja bekerja keras dan mengeluarkan banyak keringat tanpa menghasilkan uang, mengurangi dan menunda upah. Selain itu, perlu diketahui kapan pekerja harus membayar upah.

Hikmah berupa pekerjaan atau upah karena manusia membutuhkannya dalam hidup. Tujuan utama membayar gaji adalah untuk mendapatkan keuntungan materi. Tapi itu bukan tujuan akhir dari kehidupan; pekerjaan yang diinvestasikan atau uang yang diperoleh akan lebih berharga jika digunakan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

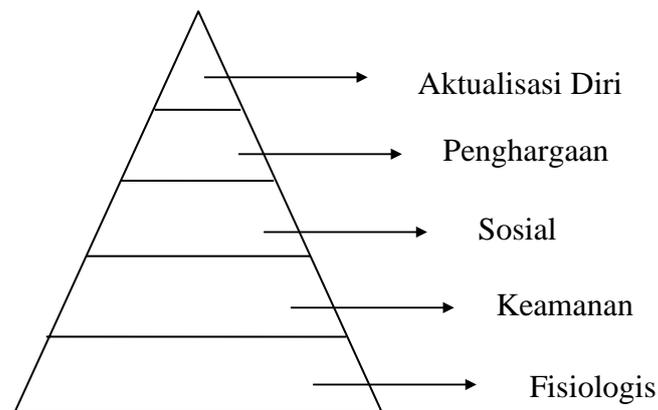
Aktivitas manusia pada dasarnya adalah ekspresi paling dasar dari motif fundamentalnya. Perilaku manusia harus selaras dengan tujuan perusahaan dengan menggabungkan motif yang memenuhi kebutuhan individu dan harapan perusahaan. Motivasi adalah apa yang mendorong atau memulai perilaku manusia. Menurut Robbins (2007: 213), motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan lamanya usaha individu untuk mencapai suatu tujuan. Hariandja (2002: 321) mendefinisikan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan mendukung individu ketika terlibat dalam suatu aktivitas yang direpresentasikan dalam bentuk lemah atau kerasnya usaha. Sopiah (2008: 170)

mengemukakan pengertian lainnya tentang motivasi yang diartikan sebagai suatu keadaan dimana usaha seseorang dan akan berorientasi pada suatu tujuan tertentu. Produktivitas, pengalaman, atau kerja kreatif lainnya akan menjadi hasil yang dipertanyakan.

Seperti pada contoh-contoh di atas, diambil kesimpulan bahwa motivasi seseorang bisa berasal dari dalam dirinya sendiri atau bisa juga berasal dari motivasi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Namun, motivasi terbaik datang dari dalam, karena dicapai tanpa menggunakan kekuatan, dan setiap orang memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.2.2.2 Teori Motivasi

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow



Moekijat (1999: 181) menjelaskan dalam bukunya manajemen SDM (manajemen kerja), ada teori piramida hierarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow. Teori tersebut tersusun berdasarkan tingkat tinggi-rendah kebutuhan seseorang. Derajat yang disusun menurut prioritas kebutuhan sebagai dasar dari teori motivasi Abraham Maslow. Maslow merasa bahwa jika tuntutan fisiologis seseorang terpenuhi, persyaratan psikologis seseorang akan meningkat. Ada grafik yang menunjukkan tingkat keparahan persyaratan.

Tuntutan fisiologis berada di bagian bawah piramida hierarki. Seperti contohnya perumahan, pakaian, dan makanan. Kelaparan, kehausan, perlindungan, seks, dan keinginan lainnya, menurut Maslow, memiliki kekuatan yang sangat besar dan dapat membawa manusia kembali ke tuntutan tubuh yang kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pakaian, makanan, dan kepuasan. Semua hal tersebut merupakan dasar kebutuhan manusia sejak dilahirkan sampai meninggal dunia, karena seseorang tidak dapat hidup normal jika kebutuhan ini tidak terpenuhi.

2.2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (2005: 97) berpendapat bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain:

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

2.2.2.4 Alat Motivasi

Hasibuan (2005: 99) berpendapat bahwa *material incentive* dan *non material* menjadi alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan.

1. Insentif material berupa uang atau barang dengan nilai pasar yang memenuhi persyaratan ekonomi. Kendaraan, gedung, dan lain sebagainya adalah contohnya.
2. Insentif nonmaterial berupa berupa barang atau benda yang tak dapat dinilai harganya, motivasi tersebut hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan spiritual saja. Medali, sertifikat bintang layanan, dan penghargaan lainnya adalah contohnya.
3. Kombinasi insentif material non material berupa bantuan insentif berupa materi (uang dan produk) dan nonmateri (medali dan ijazah) ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta kepuasan atau kebanggaan spiritual.

2.2.2.5 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif menurut pendapat Hasibuan (2005: 99).

1. Motivasi positif diberikan Manajer menanamkan motivasi pada pekerja mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melakukannya dengan baik. Motivasi positif meningkatkan moral bawahan karena individu biasanya senang mendapatkan apa yang memuaskan.
2. Motivasi negatif yaitu manajer menginspirasi karyawan dengan menghukum mereka yang tidak berkinerja baik (kinerja rendah). Dengan motif ini, moral bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena

mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang akan kurang menguntungkan.

Manajer sering menerapkan dua bentuk motivasi yang disebutkan di atas dalam praktik. Pengguna harus memberikan motivasi atau kebijakan yang tepat dan seimbang agar bawahan atau pekerja dapat terinspirasi untuk bekerja. Ketika datang untuk meningkatkan moral staf, pertanyaannya adalah "kapan motivasi positif atau motivasi negatif efektif?"

2.2.2.6 Model-model Motivasi

Hasibuan (2005: 100) berpendapat bahwa ada tiga model motivasi yaitu:

1. Model Tradisional, mengklaim bahwa sistem insentif diterapkan untuk menginspirasi bawahan untuk meningkatkan antusiasme, terutama manfaat moneter bagi karyawan yang berprestasi. Semakin tinggi naik, semakin banyak hadiah yang diterima. Akibatnya, bawahan hanya termotivasi untuk mendapatkan insentif (uang atau produk) saja.
2. Model Hubungan Manusia, menyatakan bahwa kontak sosial yang dimiliki individu di tempat kerja sangat penting bagi mereka. Kebosanan dan pekerjaan yang teratur adalah dua faktor yang berkontribusi pada kurangnya antusiasme mereka di tempat kerja. Menurut para ahli, manajer dapat mendorong karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa dihargai dan produktif. Menurut sudut pandang ini, bisnis berusaha untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan memotivasi mereka dengan meningkatkan kebahagiaan pekerjaan mereka. Karyawan diberikan lebih banyak kelonggaran dalam membuat penilaian tentang pekerjaan mereka.

3. Model SDM, percaya bahwa insentif pekerja sangat berbeda. Bukan karena keinginan untuk uang atau kepuasan, tetapi karena dorongan untuk berhasil dan memiliki tujuan dalam pekerjaan seseorang. Mereka percaya bahwa kebanyakan orang sudah memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan tidak semua karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Pada kenyataannya, para pekerja secara umum akan merasa puas sebagai akibat dari kinerjanya yang baik.

2.2.2.7 Metode Motivasi

Hasibuan (2005: 100) berpendapat bahwa ada dua metode dalam motivasi menurut yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi individu (termasuk insentif material dan non-materi) yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan tuntutan dan kesenangan mereka. Alhasil, sifatnya unik, seperti pemberian pujian, bonus, sertifikat, dan sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah berupa fasilitas yang membantu dan meningkatkan gairah kerja/kelancaran tugas yang diberikan sebagai insentif, sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kursi empuk, mesin bagus, tempat kerja yang ringan dan nyaman, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan penempatan personel yang efektif hanyalah beberapa contohnya. Sementara itu, insentif tidak langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan moral dan produktivitas staf.

2.2.2.8 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu jadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al- Imran 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (١٣٩)

Artinya : "Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman. (Q.S. Ali Imron. 3:139)."

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah (2002: 214) menyatakan bahwa ayat diatas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap semua manusia dan masyarakat. Jika dalam Perang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan dan dalam perang badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan berhasil menawan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka itu adalah bagian dari *Sunnatullah*.

Jadi, ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Hal ini ditegaskan pada ayat diatas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji (Diana, 2008: 199).

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan juga waqaf yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki* (Diana, 2008: 200).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah "kinerja" berasal dari kata "kerja". Artinya perbuatan melakukan sesuatu, yang mungkin berupa mencari nafkah atau mata pencaharian, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai "performance" yang mengacu pada tindakan yang dilakukan dan berdampak pada pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang. Mangkunegara (2005: 9) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) mengacu pada kemampuan seorang pegawai untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas. Rivai (2005: 309) berpendapat bahwa pekerjaan seseorang harus memiliki sejumlah kemauan dan kemampuan tertentu, dan bahwa kinerja adalah produk dari motivasi dan kapasitas untuk melaksanakan tugas. Karyawan mengembangkan prestasi kerja tergantung pada pekerjaan mereka di organisasi, dan setiap orang menyajikannya sebagai prestasi kerja.

Wirawan (2009: 5) mengatakan bahwa kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu. Simamora (2004: 339) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada tingkat penyelesaian tugas yang telah diberikan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai target suatu pekerjaan. Mathis & Jackson (2002: 78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan menentukan seberapa banyak yang mereka berikan kepada organisasi, yang meliputi::

1. *Output Quality*

Yaitu tingkat hasil akhir pekerjaan yang diperoleh hampir ideal dalam hal memuaskan harapan perusahaan.

2. *Output Quantity*

Menggambarkan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit tenaga kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dibuat dalam kaitannya dengan berapa banyak produk atau jasa yang dapat diproduksi.

3. *Output Period*

Yaitu menjelaskan tingkat aktivitas yang dicapai oleh pekerjaan pada periode tertentu.

4. *Presence*

Yaitu menjelaskan jumlah kehadiran, keterlambatan, dan lamanya waktu karyawan bekerja.

5. *Cooperation*

Yaitu menjelaskan keadaan antar karyawan. Apakah mereka saling membantu bekerja sama atau malah menghalangi rekan kerjanya..

Untuk mencegah subjektivitas dalam evaluasi karyawan, penilaian kinerja formal harus dilakukan dengan menggunakan format yang jelas atau referensi yang diketahui oleh semua karyawan. Sehingga dapat mengacu pada sistem evaluasi kinerja yang telah diterapkan dalam rangka merencanakan pencapaian karirnya.

Kinerja karyawan dibagi menjadi tiga kategori: kinerja tinggi, sedang, dan rendah. Bisa juga dikategorikan sebagai melampaui, memenuhi, atau gagal mencapai tujuan. Kinerja tinggi dapat dicapai ketika anggota memiliki tingkat saling percaya yang tinggi dalam integritas, sifat, dan bakat satu sama lain. Dibutuhkan waktu lama untuk menciptakan kinerja yang sangat baik, dan membutuhkan kepercayaan dan perhatian manajemen yang tekun.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 15), Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kinerja:

1. Internal

Pengaruh internal adalah faktor yang berhubungan dengan kualitas manusia. Kinerja seseorang baik karena ia mampu, seseorang bekerja keras, dan kinerja seseorang buruk karena orang tersebut tidak bekerja keras untuk mengembangkan bakatnya..

2. Eksternal

Pengaruh eksternal adalah faktor lingkungan yang berdampak pada kinerja manusia. Misalnya, sikap dan perilaku rekan kerja, sikap dan tindakan bawahan atau pemimpin, tempat kerja dan iklim organisasi.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2001: 4), filosofi kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yaitu bahwa sekarang lebih baik dari hari esok. Sementara itu, Dharma (2001: 154) menyatakan bahwa ada standar yang mencakup metode penilaian kinerja, yang terdiri dari tiga hal::

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat ditentukan bahwa kinerja adalah perhitungan rasio, perbandingan, dan pengukuran kuantitatif tingkat efisiensi. Kinerja menghitung efisiensi produksi di bidang manufaktur. Kuantitas yang dihasilkan oleh produksi pada tingkat tertentu.

Kompensasi atas pekerjaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Metode penggunaan yang paling umum dan terkenal adalah evaluasi secara periodik untuk menentukan perubahan naik atau turun gaji. *Merit pay* (gaji kinerja) memiliki karakteristik yang menekankan kinerja pribadi, kinerja ganjaran biasanya subjektif, begitu layanan yang diberikan meningkat, jenis ini akan meningkat secara permanen.

2.2.3.4 Penilaian Kinerja

Menelaah hasil penilaian kinerja merupakan salah satu pendekatan untuk menentukan kemajuan perusahaan. Evaluasi kinerja adalah metode formal yang sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi kualitas, perilaku, dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti tingkat kehadiran (Rivai, 2006: 309).

Simamora (2004: 338) mendefinisikan penilaian sebagai alat yang digunakan oleh bisnis untuk mengungkapkan pekerjaan individu karyawan. Kontribusi karyawan untuk organisasi selama periode waktu tertentu dievaluasi dalam penilaian kinerja. Pemimpin menggunakan penilaian kinerja untuk mengevaluasi apakah seorang karyawan melakukan tugas dan komitmennya (Mangkunegara, 2005: 10). Mathis & Jackson (2002: 82) juga percaya bahwa evaluasi kinerja memiliki dua tujuan, yang pertama untuk memberikan apresiasi penghargaan, seperti promosi kenaikan jabatan, gaji, dll, kedua yaitu sebagai potensi perkembangan pribadi, seperti mengidentifikasi kelemahan lalu melakukan pelatihan dan pengembangan pekerjaan.

2.2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2006: 311) dapat digunakan sebagai berikut:

1. Memahami pengembangan staf yang melibatkan pengenalan persyaratan pelatihan, memberikan evaluasi kinerja, memilih transfer dan penugasan, serta mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan karyawan..
2. Pengambilan keputusan administratif terdiri dari penetapan upah, promosi, retensi, atau pemutusan hubungan kerja, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan identifikasi karyawan yang berkinerja buruk.
3. Perencanaan SDM, mendefinisikan kebutuhan pelatihan, meninjau tujuan perusahaan, informasi untuk tujuan, mengevaluasi sistem SDM dan menganalisis kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi yang terdiri dari kriteria untuk validasi studi, dokumentasi keputusan SDM yang bisa membantu dalam memenuhi kewajiban peraturan yang berlaku.

2.2.3.6 Metode Penilaian Kinerja

Rivai, (2006: 324) berpendapat bahwa metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan dua pendekatan, yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk mengevaluasi kinerja masa lalu, dan hampir semua teknik ini mencoba meminimalkan beberapa masalah yang dihadapi dalam metode ini. Dengan penilaian tersebut, karyawan dapat mendapatkan *feedback* tentang pekerjaan mereka. Kemudian evaluasi diri agar dapat mengarah pada peningkatan pencapaian. Ada beberapa macam teknik evaluasi kinerja:

- a. *Rating Scale*, yaitu skala penilaian peringkat melibatkan pekerja pada berbagai skala mulai dari yang terendah hingga tertinggi.
- b. *Checklist*, yaitu membuat suatu bentuk evaluasi yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang menggambarkan berbagai derajat perilaku untuk suatu profesi tertentu.
- c. *Forced Choice Methode*, yaitu dengan pilihan terarah. Metode ini dimaksudkan untuk mengedepankan objektivitas sekaligus mengurangi subjektivitas dalam evaluasi.
- d. *Critical Incident Methode*, yaitu metode kejadian kritis dengan pemilihan berdasarkan catatan penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat buruk dalam mengerjakan tugas.

- e. *Achievment Methode*, yaitu teknik catatan prestasi yang terkait dengan metode peristiwa kritis, terutama catatan perbaikan, dan digunakan secara luas, terutama oleh para profesional. Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Evaluasi yang menggunakan asumsi sebagai berikut: Para karyawan tidak selalu dikontrol dan bergantung pada *supervisor* (penilai), tetapi karyawan juga berpartisipasi dalam proses evaluasi.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain:

- a. *Self assesment* merupakan penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri, diharapkan karyawan dapat mengetahui lebih banyak tentang kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya sehingga dapat mengidentifikasi bidang-bidang perilaku kerja yang perlu ditingkatkan di masa mendatang.
- b. *.Target-based management*, di mana karyawan dan *supervisor* berkolaborasi untuk menciptakan tujuan atau target untuk pelaksanaan tugas di masa depan.
- c. *Psychological evaluation*, atau proses dimana psikolog menilai potensi karir seseorang..
- d. *Assessment Center*, yaitu penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.3.7 Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut Munir (2007: 106), Islam sangat mengharapkan umat manusia bekerja keras dan aktif. Islam mengajarkan umat Islam untuk menjadi tangguh karena, pada dasarnya, hidup di dunia ini adalah kesempatan sekali seumur hidup untuk melakukan sesuatu yang baik atau bekerja untuk orang lain. Ini juga merupakan ujian bagi orang *mukmin*. Siapa yang terbaik dan paling rajin dalam pekerjaannya

Allah menghukum orang yang mampu (sehat) dan kuat untuk bekerja namun menolak untuk berusaha. Umat Islam harus mampu mensyukuri nikmat Allah berupa kesehatan, kekuatan, dan kemampuan untuk bekerja keras dan tekun agar dapat memberikan kenikmatan dunia dan akhirat (Diana, 2008). Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Taubah Ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah:105)

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang pertanggung jawaban terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukan, Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Dalam Islam, seorang Muslim dianjurkan untuk mencapai sesuatu dengan kinerja terbaik, tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk orang lain. Karena dari melihat proses pekerjaan mereka dapat dinilai menjadi pribadi yang unggul (Diana, 2008:204). Nabi Muhammad SAW bersabda dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
 الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ ،
 إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا
 تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا ، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرَهُ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ
 تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ (روه مسلم)

Artinya : “ Nabi Muhammad SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan”. (HR. Muslim)

Berdasarkan pada hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Muslim diatas, Diana (2008: 204) berpendapat bahwa seorang mukmin dianggap sebagai orang yang sakti dan unggul karena:

1. Memperkuat Keimanan

Iman akan membawa kehormatan dalam kehidupan ini dan juga kehidupan selanjutnya. Seseorang akan mengalami manisnya iman jika kualitas kesenangannya besar dan terus-menerus disertai dengan perbuatan baik. Dengan senantiasa percaya bahwa semua kejadian tak lepas dari control Allah SWT.

2. Menggali Kemampuan (*ability*)

Untuk menjadi orang yang kuat dalam berbagai aspek, termasuk agama, psikologi, sains, dan sebagainya, seorang mukmin harus berusaha keras. Karena jika mereka sudah memiliki kualitas ini, mereka akan naik ke puncak profesi mereka dan mencapai hal-hal besar dalam hidup mereka. Prestasi pribadi dan profesional telah dibuat. Kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan meningkat merupakan indikator pencapaian profesional.

3. Memperbanyak Perbuatan yang Bermanfaat

Dalam bekerja, disarankan agar orang percaya mencapai kinerja terbaik dan bermanfaat, jangan membayangkan atau merencanakan tanpa implementasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan Rustilah (2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Senada dengan Martinus (2016). Menurut data, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Akan tetapi, bertolak belakang dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) terdapat masalah dengan kinerja yaitu kinerja menurun karena gaji yang diberikan tidak mencukupi, dan karyawan cenderung tidak puas karena beban kerja yang besar, tetapi tidak menerima pengembalian yang sesuai. Selain itu, Kgoedi dan Pillay (2018) juga menemukan permasalahan dalam kinerja perusahaan yaitu penurunan kinerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan. Sehingga berakibat pada hasil negatif signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal penelitian Sumbung, Falah dan Anto (2017) menerangkan bahwa motivasi merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. Dalam jurnal Widiastuti, *et al* (2020) juga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakapatat Masamar Sosial. Terdapat hubungan antara motivasi dari pimpinan dengan kinerja karyawan. Motivasi didefinisikan sebagai metode untuk menangani masalah kinerja. Manajer berpartisipasi dalam proses ini dengan mendeteksi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada pekerja.

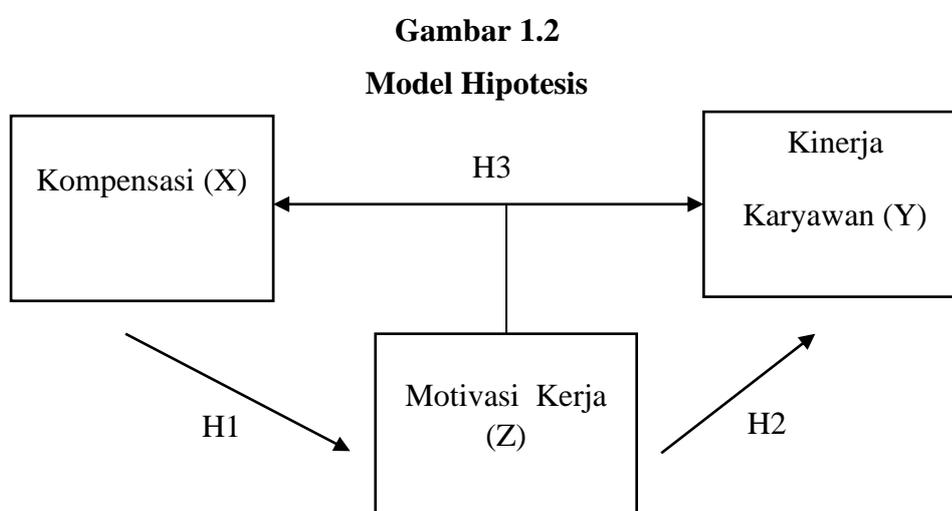
2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Yusril (2017) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kompensasi akan berdampak terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi akan mendorong motivasi kerja karyawan semakin baik, sedangkan rendahnya kompensasi turut menurunkan motivasi kerja karyawan.

Senada juga dengan penelitian Indra (2018) tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada polisi Satlantas di Karanganyar, diperoleh kesimpulan yaitu, Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada polisi di Karanganyar. Tingkat motivasi kerja polisi di Karanganyar termasuk tinggi Tingkat kompensasi pada polisi di Karanganyar termasuk tinggi. Kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja pada polisi di Karanganyar sebesar 26,3%.

2.4 Kerangka Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan kerangka model hipotesis untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel. Dari gambar diagram tersebut terdapat jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap motivasi, motivasi terhadap kinerja dan variabel motivasi yang menjadi mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dijelaskan pada gambar berikut:



2.5 Hipotesis

Sebuah model hipotesis berasal dari kerangka konseptual sebelumnya dan dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

H3 : Motivasi kerja (Z) merupakan mediasi antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, yang melibatkan pengukuran variabel penelitian dan penerapan proses statistik untuk analisis data. Kuesioner digunakan sebagai alat ukur penelitian dengan mengumpulkan data yang berupa tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan. Bentuk penelitian ini adalah *explanatory research*, dan dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Explanatory study menurut (Faisal, 1992) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 287), adalah penelitian yang menguji hubungan antar variabel yang didalilkan. Hipotesis itu sendiri mendefinisikan hubungan antara variabel untuk mengidentifikasi apakah satu variabel terhubung atau tidak terkait dengan yang lain, atau apakah satu variabel disebabkan atau tidak oleh faktor lain..

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Aneka Jasa Grhadika yang bertempat di Jl. Prof. Moh. Yamin No. 122, Jaranguwung Desa Ngipik Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61119.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi terdiri dari objek dan subjek, yang keduanya memiliki atribut dan karakteristik yang harus ditemukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan mengembangkan kesimpulan. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35), populasi terdiri dari barang-barang dan benda-benda lain selain individu. Subjek penelitian ini yaitu 91 orang karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk di amati dan diteliti (Sugiono, 2004). Apabila jumlah populasi sangat banyak dan memungkinkan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, maka peneliti dapat menggunakan sampel tersebut (Supriyanto dan Maharani, 2013:35).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pendekatan sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang berarti bahwa teknik ini diterapkan ketika semua populasi dijadikan sampel. (Supriyanto dan Maharani, 2013)

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder, sebagaimana didefinisikan oleh Supriyanto dan Mashuri (2010) adalah bahan yang terkumpul dari suatu perantara media, seperti data yang diperoleh dari perusahaan yang dibuktikan dengan dokumen perusahaan, buku referensi, dan informasi terkait penelitian lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan pendekatan angket untuk memperoleh data (kuesioner). Kuesioner terdiri dari pertanyaan atau pernyataan dan disajikan serta ditanggapi dengan segera. Jika peneliti memahami faktor-faktor yang akan dinilai dan tanggapan yang diharapkan dari responden, pendekatan penelitian sangat efisien. Sementara pertanyaan dapat disampaikan secara langsung, melalui surat, atau melalui email, tindakan penyampaian kuesioner dapat dilakukan dengan

berbagai cara (Supriyanto dan Maharani, 2013). Ada pula penelusuran dokumentasi, yaitu mencari informasi tentang barang atau varian berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan dokumen lainnya (Arikunto, 2006:231). Metode tersebut berfungsi sebagai bahan verifikasi data yang berkaitan dengan informasi umum perusahaan atau objek. Informasi yang dikumpulkan terdiri dari latar belakang perusahaan, struktur organisasi, hak dan kewajiban karyawan, dan total keseluruhan karyawan.

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013:41), skala ukur adalah alat atau teknik untuk mengidentifikasi orang berdasarkan variabel yang digunakannya. Skala di mana data dari variabel dikuantifikasi. Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk mengukur perasaan, persepsi, dan opini responden tentang subjek yang diteliti. Skala Likert dibagi menjadi lima kategori, yang meliputi :

Tabel 3.1
Skor Penilaian Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:93)

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari responden, semakin baik sikap responden terhadap hal yang ingin penulis analisis. Tujuannya adalah untuk mengarahkan responden untuk menjawab pertanyaan yang secara akurat

mencirikan situasi responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, artinya jawaban atas pertanyaan pada kuesioner telah dipilih, dan responden tidak dapat memilih alternatif pilihan (Supriyanto dan Maharani, 2013:59).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Sumber: Simamora (2004)	Kompensasi Langsung	- Gaji yang diterima - Gaji sesuai dengan usaha - Gaji dengan harapan - Bonus sesuai
	Kompensasi Tak Langsung	- Kesesuaian tunjangan - Kepuasan sosial - Kesesuaian jaminan - Sarana prasarana perusahaan
Motivasi Kerja Sumber: Moekijat (1999)	Kebutuhan aktualisasi diri	- Peka terhadap lingkungan - Peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan
	Kebutuhan penghargaan	- Mendapat pujian atau hadiah - Kenaikan jabatan - Kepedulian akan prestasi
	Kebutuhan sosial	- Hubungan dengan pimpinan - Hubungan antar pegawai
	Kebutuhan keamanan	- Jaminan kesehatan - Merasa aman dan nyaman

	Kebutuhan fisiologis	- Kenaikan gaji - Mendapatkan fasilitas (sandang, pangan dan papan)
Kinerja Karyawan Sumber: Dharma (2001)	Kualitas kerja	- Pekerjaan sesuai standar - Penyelesaian pekerjaan berdasarkan petunjuk teknis
	Kuantitas kerja	- Teliti dalam mengerjakan pekerjaan - Menjaga mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk
	Ketepatan waktu	- Pekerjaan selesai tepat waktu - Pekerjaan tidak tertunda

Menurut pendapat Azwar (2010) bahwa definisi operasional variabel adalah definisi variabel yang dikembangkan berdasarkan ciri-ciri variabel yang mungkin terlihat. Penulis menekankan frasa berikut untuk membantu dan menghindari ambiguitas dalam memahami makna atau signifikansi penelitian ini::

1. Variabel *Dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dan termasuk dalam hipotesis.. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat penelitian (Y).
2. Variabel *Independent* merupakan variabel bebas adalah faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel yang dipengaruhi dan tidak bergantung padanya. Kompensasi merupakan variabel bebas penelitian (X).

3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang berperan sebagai jembatan (mediator) antara variabel penjelas dan variabel yang terkena dampak. Motivasi kerja merupakan variabel *intervening* penelitian (Z).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data dalam penelitian ini karena merupakan teknik kuantitatif.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:3) pada hakekatnya suatu alat ukur adalah sah apabila mampu mengukur secara akurat dan sesuai pedoman. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika suatu pernyataan mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan, maka dikatakan sah. Setiap pernyataan dikorelasikan dengan skor keseluruhan untuk setiap variabel dalam uji validitas. Pendekatan korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Menurut Priyanto (2014:51), kriteria berikut digunakan untuk membuat kesimpulan tentang uji validitas dalam penelitian ini:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010:3) mendefinisikan ketergantungan sebagai derajat konsistensi atau konsistensi data dalam suatu periode waktu. Akurasi, ketelitian, dan konsistensi semua dapat digunakan untuk menafsirkan ketergantungan. Teknik Alpha Cronbach digunakan dalam pengujian reliabilitas, dan satu variabel dianggap dapat diandalkan jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Sayuti dalam Saputri

(2010:30) mengatakan jika suatu kuesioner memiliki nilai koefisien alpha dari 0,00 sampai 1,00. Nilai itu adalah merupakan hasil dari perhitungan data penelitian yang memiliki kualifikasi dari kurang reliabel sampai sangat reliabel.

Ukuran tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Alpha Cronbach's

Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat reliabel

Sumber : Desy dan Wahyu (2013)

Ukuran tersebut merupakan interval skor nilai yang digunakan sebagai acuan perbandingan dari uji SPSS, Data yang diperoleh lalu dikirim ke sampel nyata ketika telah terbukti valid dan dapat diandalkan. Skor keseluruhan dihitung dengan menjumlahkan poin untuk setiap pertanyaan. Apabila hasilnya lebih dari 0,61 maka dapat dikatakan data tersebut reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini mencari nilai residual yang berdistribusi normal pada model yang dihasilkan, atau untuk menilai apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. data Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah metode untuk menentukan apakah suatu distribusi data normal atau tidak. Distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal jika signifikansi temuan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,05. Atau ketika nilai signifikansinya $> 0,05$ Sulhan (2011:24).

2. Uji Linieritas

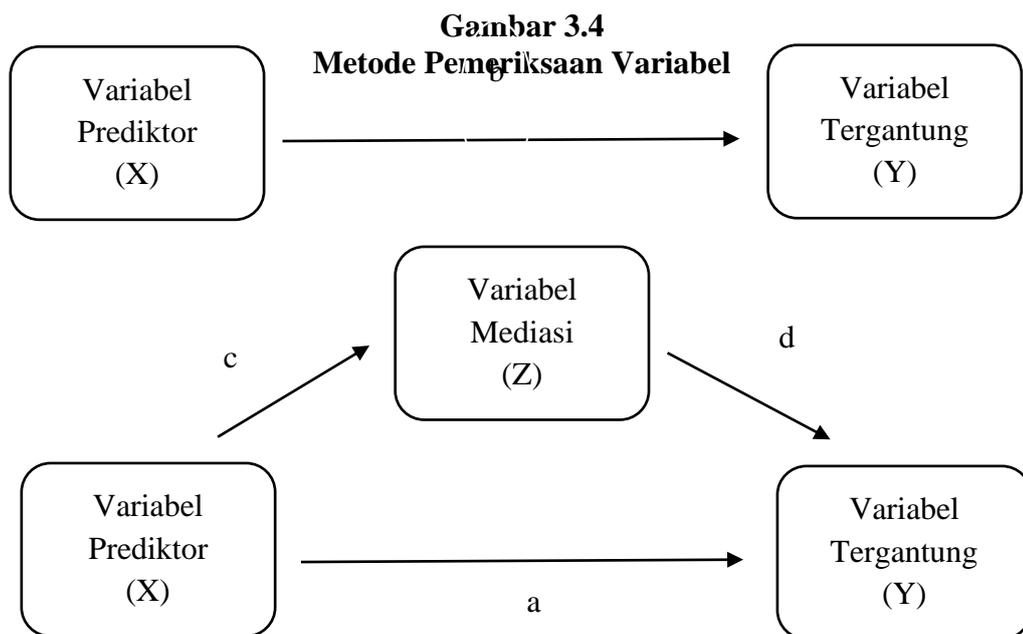
Nilai standar residual yang diamati dan nilai standar residual yang diprediksi membentuk garis yang tidak menyebar jauh dari garis regresi, yang disebut sebagai linieritas data. Bentuk plot probabilitas normal data tersebut dilakukan uji linieritas dengan mengujinya dalam untuk residual standar. Sejah mana nilai Y dari pengamatan yang terhubung ke nilai X yang diberikan terdistribusi secara normal di sekitar prakiraan Y dan membentuk garis lurus dapat diperiksa dengan menggunakan pendekatan analitis ini. Selain itu, perhitungan statistik t dilakukan untuk mengevaluasi linearitas, dengan peringatan bahwa apabila $f > 0,05$, maka data dianggap linier. dan apabila $f < 0,05$, data tidak terdistribusi linier (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Supriyanto dan Maharani (2013) menuturkan bahwa tujuan dari metode analisis penelitian ini adalah untuk melihat pola hubungan antar variabel. Model ini dapat menilai apakah sekelompok faktor independen (eksogen) memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen (endogen). Koefisien jalur yaitu koefisien regresi standar yang dihasilkan database dengan nilai standar (Z-score). Aplikasi SPSS digunakan untuk membantu analisis ini. dengan spesifikasi uji F Alpha = 0,05 atau $p < 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F). Uji T dengan taraf signifikansi. Alpha = 0,05 atau $p < 0,05$ dengan kode (sig. T) , ketentuan tersebut dipakai untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.10 Uji Mediasi

Hasil pengujian dapat mengetahui posisi variabel *intervening*. Variabel mediasi diuji dengan menggunakan pendekatan perbedaan antara nilai signifikansi dan koefisien: (1) menghubungkan variabel mediasi dalam model untuk menguji pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen; (2) menguji pengaruh langsung hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen. (3) menguji variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) menguji pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017). Grafik di bawah ini menggambarkan hipotesis jalur hubungan yang muncul diantara variabel:



Solimun (2012) berpendapat jika (c) dan (d) signifikan tetapi (a) tidak signifikan, maka variabel tersebut dianggap sebagai variabel mediasi penuh. Jika (c) dan (d) signifikan, dan (a) signifikan, koefisien (a) yang lebih kecil dari (b) dianggap sebagai variabel mediasi parsial. Jika (c) dan (d) signifikan, dan (a) juga

signifikan, dan koefisien (a) hampir sama dengan koefisien (b), maka bukan merupakan variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan, dikatakan bukan variabel mediasi.

Selain itu juga dilakukan tes Sobel, yang dirancang oleh Sobel, dapat digunakan untuk melakukan tes mediasi. Uji Sobel digunakan untuk menguji besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel X dan variabel Y melalui variabel Z. Ghazali dalam Inayah (2018:60) menggunakan uji Sobel dalam penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96. Efek mediasi dapat terjadi jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Sobel test dilakukan dengan *software* sobel test versi 4.0 gratis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Aneka Jasa Grhadika didirikan pada tahun 1998 dan merupakan hasil konsolidasi dari dua organisasi di bawah Petrokimia Gresik, tepatnya PT. Petrokimia Construction (PT. Pecon) dan PT. Petrokimia Consultant (PT. Pecant). AJG adalah organisasi yang berada di bawah naungan Yayasan Petrokimia Gresik dengan investasi saham dari PT. Petrosida. AJG adalah industri yang bergerak di bidang administrasi perancangan pembangunan, administrasi penyediaan pekerjaan, administrasi umum dan pertukaran.

Pada tahun 2016 perusahaan mengalami kondisi krisis moneter yang sangat mendasar dan diambang kebangkrutan. Yayasan melakukan perombakan kepala pengawas organisasi. Pak Ir. Tri Widodo, M.M terpilih sebagai ketua umum saat itu. Organisasi melakukan *rebranding* besar-besaran. Berawal dari menyampaikan ide "AJG SAKTI" dengan desain hierarki yang lebih ramping, keuntungan bisnis yang jelas dan lugas. Sehingga dari perombakan yang dilakukan. Pada tahun 2019, perusahaan memenangkan penghargaan tingkat platinum tingkat nasional.

Dalam jangka panjang, AJG telah mengubah fokus bisnisnya sehingga hingga saat ini berfokus pada bidang bisnis Pergudangan, Pertukaran, Administrasi Umum, dan EPC (*Engineering, Procurement, & Construction*). Secara keorganisasian, AJG juga telah mengatur langkah-langkah penting dan substansial sebelumnya untuk kesesuaian bisnis masa depan di berbagai bidang. (www.ajg.co.id/sejarah).

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi PT. Aneka Jasa Grhadika

Perusahaan mempunyai visi “Menjadi Perusahaan Penyedia Jasa yang Terkemuka dan Profesional di Bidang Pergudangan, Perdagangan, Jasa Umum dan EPC (Engineering, Procurement dan Construction)”.

B. Misi PT. Aneka Jasa Grhadika

Untuk mewujudkan visi, perusahaan memiliki misi sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan strategi pertumbuhan bisnis secara menguntungkan untuk meningkatkan nilai kepada pemegang saham, mitra usaha dan mitra kerja.
- b. Menerapkan sistem manajemen mutu, keselamatan, kesehatan kerja (K3) lingkungan dan prinsip *good corporate governance* (GCG) yang konsisten dan berkelanjutan.
- c. Mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, integritas, loyalitas serta budaya perusahaan berkinerja tinggi.
- d. Membangun system yang mendorong individu dan organisasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

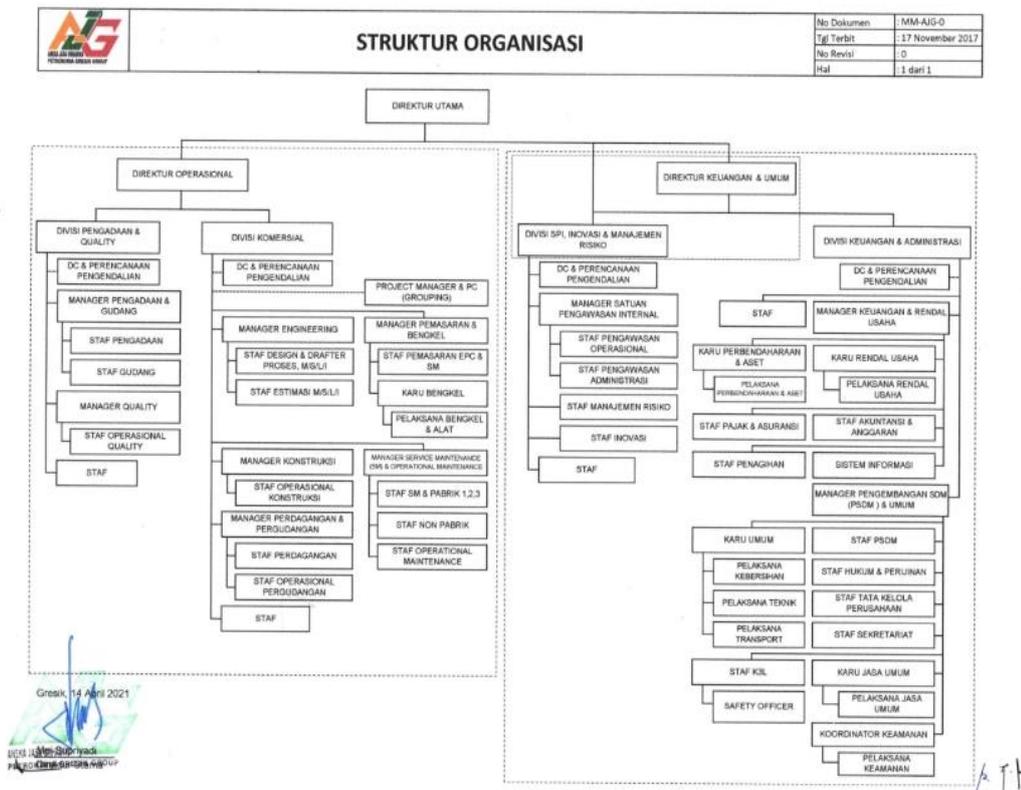
4.1.3 Legalitas Perusahaan

PT. Aneka Jasa Grhadika beralamatkan di Jl. Prof Muhammad Yamin SH, Kelurahan Ngipik Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik, 61119. Perusahaan mempunyai NPWP No. 01.568.888.6-488.641. dengan jenis usaha BUN. PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik juga tergabung dalam GAPENSI (Gabungan Pengusaha Kontruksi Indonesia) dengan nomor KTA 022018353525007346.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Aneka Jasa Grhadika

Untuk memahami tata guna pencapaian tujuan, maka perlu adanya perkumpulan sebagai wadah untuk melaksanakan kegiatan kepemimpinan perusahaan. Dengan cara ini, penting untuk mengetahui konstruksi otoritatif dan aturan kerja terkait. Berikut tabel struktur organisasi PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.5 Produk-Produk PT. Aneka Jasa Grhadika

Merupakan suatu kumpulan barang atau jasa yang diproduksi perusahaan yang bisa diperjualbelikan dan ditawarkan ke pasar untuk memuaskan keinginan atau kebutuhan. Produk-produk yang ditawarkan oleh PT. AJG antara lain:

1. Pergudangan. PT. AJG merupakan penyediaan bisnis lahan pergudangan yang bisa dibeli atau disewa perusahaan lain di berbagai kota. Bisnis ini berupa gudang penyimpanan suatu barang tertentu agar lebih mudah mengatur manajemen persediaan barang dari perusahaan.
2. EPC (*Engineering, Procurement, Construction*). PT. AJG merupakan penyedia jasa konstruksi bagi suatu proyek pembangunan perusahaan lain. PT. AJG sebagai kontraktor yang melakukan rekayasa engineering tahap desain perencanaan proses suatu bangunan. Melakukan *procurement* atau pembelian peralatan dan perlengkapan yang terkait pembangunan. Melakukan *construction* atau proses pelaksanaan konstruksi suatu bangunan.

4.1.6 Observasi Perusahaan

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 15 Desember 2020 dengan Ibu Rahma Dewi selaku HRD PT. Aneka Jasa Grhadika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua macam, Kompensasi langsung berupa gaji minimum senilai Rp. 4.200.000. Jumlah itu sesuai dengan UMR Kabupaten Gresik tahun 2020. Sedangkan manfaat tidak langsung berupa BPJS Kesehatan, Jaminan Pensiun, dan THR, yang seluruhnya diperoleh karyawan dengan perbedaan nominal sesuai jenis dan tingkat pekerjaan masing-masing karyawan. Setiap karyawan, seperti halnya BPJS, memiliki kelas tersendiri berdasarkan peran yang dimiliki. Karyawan menerima THR dalam bentuk uang, yaitu sebesar satu kali pendapatan karyawan. Insentif karyawan datang dalam bentuk bonus yang diberikan ketika karyawan memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan juga diberikan fasilitas tidak langsung berupa kantin dan stadion olahraga sepak bola, bola voli, dan tenis meja.

Dengan selalu memperhatikan *Standart Operational Procedure* (SOP). Kinerja karyawan di PT. Aneka Jasa Grhadika akan tetap sesuai dengan system yang telah direncanakan. Tim personalia akan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan mempunyai kinerja bagus sehingga berhasil memenangkan suatu tender pekerjaan yang telah ditetapkan atau mencapai prosentase absensi kehadiran. Penghargaan dalam perusahaan bisa berupa bonus insentif dan hadiah tertentu. Termasuk juga kenaikan jabatan. Sedangkan apabila ada karyawan yang tidak menjalankan SOP saat melakukan pekerjaan, maka perusahaan, akan memberikan *punishment* (hukuman).

Rahma Dewi selaku manajer personalia perusahaan menuturkan kalau tujuan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan adalah untuk mengapresiasi kinerja dan memunculkan motivasi kerja. Sehingga para karyawan akan bersemangat, merasa penuh antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam kompetisi kerja. Hal lain yang biasa menjadi rutinitas di perusahaan yaitu dengan *briefing* pagi atau sore hari dari pimpinan kepada karyawan terkait informasi, strategi, target, pencapaian dan evaluasi perusahaan. Dari kegiatan ini diharapkan karyawan akan timbul motivasi serta rasa semangat dalam berkerja dan mereka akan mampu dalam menghadapi masalah pekerjaan. Motivasi ini sangat berguna untuk menaikan kepercayaan diri dan diharapkan mampu menjaga kinerja karyawan terus berjalan dengan baik. Sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam wawancara kepada Bapak Assegaf selaku karyawan bagian *Information and Technology* mengatakan bahwa cukup puas atas

kompensasi yang diberikan, karena itu sebanding dengan deskripsi dan beban pekerjaan yang dilakukan. Selain itu beliau menceritakan bahwa dengan fasilitas seperti spesifikasi komputer dan arena olahraga yang diberikan oleh perusahaan juga turut menunjang motivasi pekerjaan yang dilakukan.

Atas kerja keras dari semua elemen perusahaan, PT. Aneka Jasa Grhadika pada tahun 2019 mendapatkan dua penghargaan platinum dalam gugus bidang SS Venom dan SS Brave dari ajang Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) XXIII. Ajang unjuk kebolehan dan keberhasilan perusahaan-perusahaan swasta nasional, dan BUMN, dalam mengelola mutu dan produktivitas perusahaan, baik perseorangan maupun kelompok dengan berbagai pendekatan sistem manajemen ini digelar oleh PT Wahana Kendali Mutu (WKM) bekerjasama dengan Asosiasi Manajemen Mutu & Produktivitas Indonesia (AMMPI). Kegiatan ini juga didukung oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, dan *Asian Productivity Organization* (APO). Prestasi tersebut tidak mungkin tanpa melalui sebuah proses yang menjadi latar belakang diperolehnya berbagai prestasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, terdapat indikasi aspek-aspek yang berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan seperti kompensasi dan motivasi. Karena hal tersebut berkaitan langsung dengan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PT. Aneka Jasa Grhadika. Melihat *research gap* fenomena pada beberapa penelitian terdahulu serta fakta yang ada di lapangan, maka penulis juga ingin meneliti dan mengkaji lebih dalam strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menggunakan kompensasi dan media motivasi sehingga berawal dari perusahaan yang hampir bangkrut menjadi perusahaan yang sukses mendapat

penghargaan nasional. Serta akan membahas dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik”

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut merupakan hasil analisis deskripsi karakteristik dari 91 responden yang meliputi masa kerja, pendidikan, jenis kelamin dan usia. Dapat dilihat secara lengkap pada tabel sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Umur	Frekuensi	Presentasi (%)
18-25 Tahun	23	25,3
26-35 Tahun	41	45,1
>36 Tahun	27	29,6
Total	91	100,0

Sumber : Data diolah. 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kali ini terdapat mayoritas responden yang mempunyai usia 18-25 tahun yaitu 23 orang dengan persentase 25,3%, sebanyak 41 orang pada rentang usia 26-35 tahun. Kemudian 29,6% sejumlah 27 orang pada rentang usia >36 tahun. Dari hasil pengamatan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika berada pada usia produktif sehingga masih dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	68	74,7

Perempuan	23	25,3
Total	91	100,0

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kali ini terdapat mayoritas responden pria sebanyak 68 orang atau 74,7%. Sedangkan perempuan sebanyak 23 orang atau 25,3%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	30	33
D3-S1	54	59,3
S2-S3	7	7,7
Total	91	100,0

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kali ini terdapat mayoritas responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3-S1 sebanyak 54 orang atau 59,3%. Kemudian lulusan SMA sebanyak 30 orang atau 33%. Sedangkan S2-S3 sejumlah 7 orang atau 7,7%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	40	43,9
5-10 Tahun	35	38,5
>10 Tahun	16	17,6
Total	91	100,0

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kali ini terdapat mayoritas responden yang mempunyai masa kerja <5 tahun sebanyak 40 orang atau 43,9%. Dilanjutkan dengan 5-10 tahun sejumlah 35 orang atau 38,5% dan >10 tahun sejumlah 16 orang atau 17,6%.

4.3 Gambaran Distribusi Variabel Penelitian

Tujuan dari adanya distribusi variabel adalah untuk menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian dan menghitung total distribusi frekuensi jawaban responden. Dibawah ini merupakan tabel dasar interpretasi skor yang dipaparkan oleh Riduan dan Kuncoro (2007:43):

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata-rata skor	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat tidak setuju
2	1,81-2,60	Tidak setuju
3	2,61-3,40	Netral
4	3,41-4,20	Setuju
5	4,21-5,00	Sangat Setuju

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2007: 43)

4.3.1 Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi dibentuk oleh dua sub indikator, yaitu kompensasi langsung berupa gaji yang diterima (X1), gaji yang sesuai dengan usaha (X2), gaji dengan harapan (X3), bonus yang sesuai (X4). Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan yang sesuai (X5), kepuasan jamninan sosial (X6), kesesuaian jaminan (X7), fasilitas perusahaan (X8).

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0	0	0	22	24,2	41	45	28	30,8	4,06
X2	0	0	2	2,2	17	18,7	44	48,3	28	30,8	4,07
X3	0	0	0	0	20	22	41	45	30	33	4,11

X4	0	0	1	1,1	22	24,2	46	50,5	22	24,2	3,98
X5	0	0	1	1,1	17	18,7	47	51,6	26	28,6	4,07
X6	0	0	0	0	15	16,5	49	53,8	27	29,7	4,13
X7	0	0	0	0	15	16,5	54	59,3	22	24,2	4,07
X8	0	0	0	0	20	22	44	48,3	27	29,7	4,09
Total Rata-Rata											4,07

Sumber: Data diolah 2021

Dapat diketahui dari pengolahan tabel diatas, bahwa total rata-rata skor untuk variabel kompensasi (X) adalah 4,07. Nilai tersebut berada dalam interval 3,41-4,20. Sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden kompensasi adalah baik. Kemudian semua indikator tersebut diukur dengan metode skor persepsi responden secara kuantitatif dengan tabel berikut:

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dibentuk oleh tiga sub variabel, yaitu kuantitas kinerja berupa pekerjaan yang sesuai SOP perusahaan (Y1), Pemenuhan target *deadline* tugas (Y2). Kualitas kinerja berupa pekerjaan dengan teliti (Y3), perhatian mutu pekerjaan (Y4). Ketepatan waktu berupa penyelesaian tugas sesuai *deadline* (Y5), Tidak melakukan penundaan pekerjaan (Y6).

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	3	3,3	26	28,6	41	45	21	23,1	3,88
Y2	0	0	2	2,2	24	26,4	47	51,6	18	19,8	3,89
Y3	0	0	3	3,3	25	27,5	44	48,3	19	20,9	3,87
Y4	0	0	1	1,1	27	29,7	43	47,2	20	22	3,91
Y5	0	0	0	0	28	30,8	46	50,6	17	18,7	3,87
Y6	0	0	2	2,2	24	26,4	45	49,4	20	22	3,91
Total Rata-Rata											3,88

Sumber: Data diolah 2021

Dapat diketahui dari pengolahan tabel diatas, bahwa total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,88. Nilai tersebut berada dalam

interval 3,41-4,20. Sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden kinerja karyawan adalah baik.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja karyawan dibentuk oleh lima sub variabel, yaitu fisiologis berupa ruang dan fasilitas kerja (Z1), gaji yang cukup (Z2). Keselamatan dan keamanan berupa kondisi perusahaan (Z3), resiko kerja (Z4). Sosial berupa rasa kekeluargaan karyawan (Z5), keharmonisan antar karyawan (Z6). Penghargaan berupa bonus atau prestasi kerja (Z7), kenaikan pangkat (Z8). Aktualisasi diri berupa kesempatan keterampilan kerja (Z9), rasa percaya diri dalam tugas dan tanggung jawab (Z10).

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	0	0	0	0	23	25,3	44	48,3	24	26,4	4,01
Z2	0	0	0	0	25	27,5	47	51,6	19	20,9	3,93
Z3	0	0	2	2,2	27	29,7	45	49,4	17	18,7	3,84
Z4	0	0	2	2,2	25	27,5	50	54,9	14	15,4	3,83
Z5	0	0	0	0	30	33	46	50,5	15	16,5	3,83
Z6	0	0	2	2,2	22	24,2	46	50,5	21	23,1	3,94
Z7	0	0	0	0	0	0	42	46,2	49	53,8	4,53
Z8	0	0	0	0	0	0	45	49,5	46	50,5	4,50
Z9	0	0	3	3,3	28	30,8	44	48,3	16	17,6	3,80
Z10	0	0	0	0	22	24,2	44	48,3	25	27,5	4,03
Total Rata-Rata											4,02

Sumber: Data diolah 2021

Dapat diketahui dari pengolahan tabel diatas, bahwa total rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja (Z) adalah 4,02. Nilai tersebut berada dalam interval

3,41-4,20. Sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden kinerja karyawan adalah baik.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan suatu instrumen. Tingkat keabsahan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang ditentukan. Dalam hal ini merupakan hasil dari proses pengujian item-item pertanyaan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Suatu pernyataan dapat dinyatakan valid apabila perolehan angka item-item signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian yang dimuat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	X1	0,685	0,2061	0,000	Valid
	X2	0,609	0,2061	0,000	Valid
	X3	0,701	0,2061	0,000	Valid
	X4	0,559	0,2061	0,000	Valid
	X5	0,577	0,2061	0,000	Valid
	X6	0,493	0,2061	0,000	Valid
	X7	0,554	0,2061	0,000	Valid
	X8	0,660	0,2061	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,698	0,2061	0,000	Valid
	Y2	0,606	0,2061	0,000	Valid
	Y3	0,584	0,2061	0,000	Valid

	Y4	0,742	0,2061	0,000	Valid
	Y5	0,637	0,2061	0,000	Valid
	Y6	0,588	0,2061	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,507	0,2061	0,000	Valid
	Z2	0,701	0,2061	0,000	Valid
	Z3	0,602	0,2061	0,000	Valid
	Z4	0,549	0,2061	0,000	Valid
	Z5	0,652	0,2061	0,000	Valid
	Z6	0,609	0,2061	0,000	Valid
	Z7	0,484	0,2061	0,000	Valid
	Z8	0,374	0,2061	0,000	Valid
	Z9	0,703	0,2061	0,000	Valid
	Z10	0,674	0,2061	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Diketahui dari tabel hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung variabel X, Y, Z lebih besar dari r tabel 0,2061 ($df=N-2$). Hasil tersebut menandakan bahwa uji variabel X, Y, Z dinyatakan valid. Didapatkan juga hasil signifikansi semua variabel dinyatakan valid. Karena semua pertanyaan signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan semua indikator tersebut bisa dipakai untuk mengukur variabel penelitian.

4.4.2 Uji Reabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi (X)	0,830	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,908	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,808	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Instrumen ini merupakan hasil dari proses pengujian item-item pertanyaan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Wiratna (2014) berpendapat bahwa suatu pernyataan dapat dinyatakan reliabel atau handal apabila perolehan angka item-item nilai koefisien alpha $>0,6$ atau lebih besar dari 0,6.

Dari analisa tabel diatas, diketahui bahwa semua variabel X, Y, Z menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60. Maka dari itu dapat disimpulkan semua variabel tersebut sudah dapat digunakan sebagai penelitian yang reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui persebaran nilai yang normal atau tidak dengan prosedur uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan H0 berarti residual tersebar normal dan H1 berarti residual tidak tersebar normal. Apabila nilai signifikansi (*p-value*) $>0,05$ maka H0 diterima dan berarti normalitas terpenuhi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Populasi	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
91	0,286	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil tabel, diketahui bahwa hasil uji sejumlah 0,286 menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

4.5.2 Uji Linieritas

Teknik analisa data yang mempunyai nilai standar residu hasil observasi dengan residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis

regresi. Data tersebut dilakukan uji linieritas dengan mengujinya dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Nilai Y dari pengamatan yang terhubung ke nilai X dan terdistribusi secara normal di sekitar prakiraan Y. Serta membentuk garis linier dapat dilihat dengan menggunakan teknik analisis ini. Selain itu, perhitungan statistik t dilakukan untuk mengevaluasi linearitas, dengan peringatan bahwa jika $p > 0,05$, data berdistribusi linier. dan jika $p < 0,05$, data tidak dianggap linier.

Tabel 4.12
Uji Linieritas

Model	Sig.	F	Keterangan
X-Y	0,000	13,689	Linier
X-Z	0,000	13,184	Linier
Y-Z	0,000	11,904	Linier

Sumber : Data diolah : 2021

Dapat diketahui dari hasil uji linieritas pada tabel diatas sudah memenuhi nilai *tolerance*. Karena hasil nilai p atau signifikansi variabel X-Y sejumlah 0,756, variabel X-Z sejumlah 0,551 dan variabel Y-Z sejumlah 0,13 lebih besar dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwasanya uji linieritas variabel tersebut sudah linier.

4.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Analisis Jalur X ke Z

Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
(X)	0,793	12,279	0,000	Signifikan

Dependent Variabel : Z
n 91
R Square : 0,629
F hitung : 150,768
Sig. F hitung :0,000.

Sumber: Data diolah, 2021

Merupakan hipotesis penelitian dari pengembangan analisis korelasi diagram jalur untuk menguraikan pengaruh kasual antar variabel dengan koefisien korelasi yang menjadi pengaruh langsung atau tidak. Analisis jalur juga merupakan nilai pengamatan yang telah distandarisasi dari perluasan analisis regresi linier dengan bantuan *software SPSS for Windows* versi 16 sebagai alat pengolahan data. Hasil pengujian analisis jalur dapat digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,823 > t$ tabel 1,661. Persamaan analisis jalur yaitu $Z = 9,583 + 0,844 X$ nilai standar koefisien kontribusinya adalah 0,844

Tabel 4.14
Nilai Koefisien Analisis Jalur X,Z ke Y

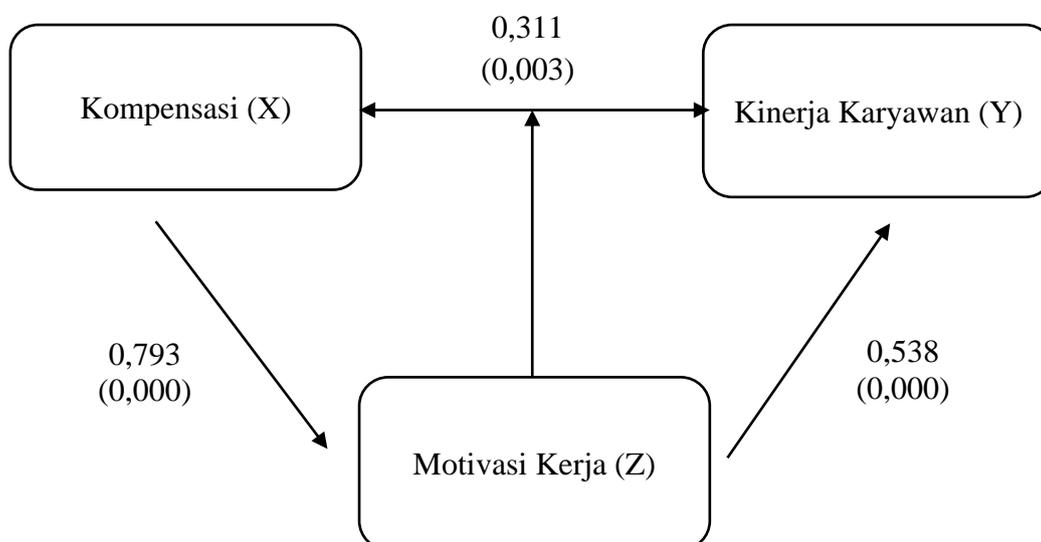
Model	Standardized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
(X)	0,311	3,018	0,003	Signifikan
(Z)	0,538	5,215	0,000	Signifikan

Dependent Variabel :Y
n 52
R Square : 0,652
F hitung :82,522
Sig. F hitung :0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang bisa dibuktikan dengan nilai masing-masing $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Nilai F hitung $82,552 > F \text{ tabel } 3,10$. Persamaan nilai analisis jalur yaitu: $Y = -0,434 + 0,311 X + 0,538 Z$. Nilai koefisien standar variabel kompensasi terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 0,311 Nilai koefisien standar variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,538.

Gambar 4.2
Model Analisis Jalur



Sumber: Data diolah, 2021

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diperoleh hipotesis pengaruh secara langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang didapatkan sejumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diperoleh hipotesis pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang

didapatkan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.6.3 Motivasi Sebagai Mediasi Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dan kesimpulan dari nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi karena nilai signifikansi keduanya dibawah 0,05. Jadi, variabel motivasi kerja merupakan variabel mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.7 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sebelum dilakukan perhitungan jalur, terlebih dahulu dianalisis mengenai signifikansi masing-masing jalur baik secara langsung atau *direct effect* (DE) dan tidak langsung atau *indirect effect* (IE). Adapun hasil perhitungan jalur baik secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. *Direct Effect*

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X \rightarrow Y$) 0,311

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($Z \rightarrow Y$) 0,538

Kompensasi terhadap Motivasi Kerja ($X \rightarrow Z$) 0,793

2. *Indirect Effect*

Kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja

$$(IE) = PY_1X \times PY_2Y_1$$

$$= 0,311 \times (0,753)$$

$$= 0,234$$

$$(X \rightarrow Y) + (Z \rightarrow Y) = 0,311 \times 0,538 = 0,167$$

3. *Total Effect*

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi

$$\text{kerja (TE)} = PZX + (PYX \times PZY_1)$$

$$= 0,311 + 0,167$$

$$= 0,478$$

Hasil tersebut menandakan bahwasanya variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi (Z). Karena, nilai pengaruh langsung sejumlah 0,478, lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung yang sejumlah 0,167.

Perhitungan Sobel, dalam hal ini menggunakan *Sobel Online Test*, digunakan untuk menguji pengaruh mediasi antara variabel bebas yaitu kompensasi (X), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), melalui variabel mediasi kepuasan kerja (Z), dengan hasil sebagai berikut:

Jalur a dan b, adalah koefisien. Nilai dalam tanda kurung adalah kesalahan standar dari koefisien jalur tersebut.

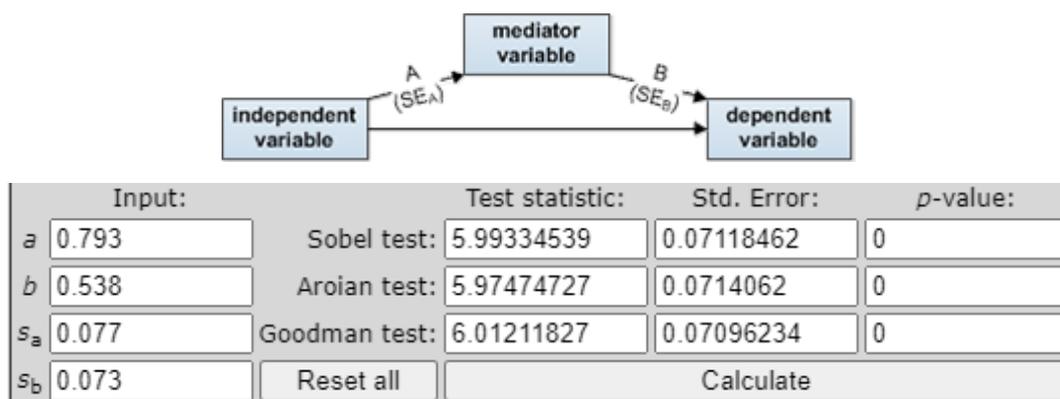
a = koefisien regresi mentah (tidak standar) untuk hubungan antara variabel independen dan mediator.

SEb = kesalahan standar dari a.

b = koefisien mentah untuk hubungan antara mediator dan variabel dependent (bila variabel independen juga merupakan prediktor variabel dependen).

SEb = kesalahan standar b.

Gambar 4.3 **Sobel Test Online**



Sumber : diolah Sobel test online

Hasil Statistik Uji Sobel adalah sejumlah 5,99. Yang berarti lebih dari 1,96. Akibatnya, hipotesis efek tidak langsung dari kompensasi melalui motivasi kerja bisa diterima. Sehingga variabel mediasi motivasi kerja dikatakan efektif sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan secara tidak langsung.

4.8 Pembahasan

Pada bagian ini, akan ada pembahasan yang diarahkan untuk menjawab isu-isu yang terbentuk. Selain itu, akan membahas tentang pengakuan spekulasi eksplorasi serta bantuan nyata yang sangat penting dengan menggunakan teknik investigasi jalan yang estimasinya dilengkapi dengan bantuan program SPSS, dan efek samping dari uji koefisien jalur dan tingkat signifikasinya. Secara umum, pengujian dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dapat diklarifikasi dengan pembahasan hubungan antar variabel sebagai berikut.

4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta yang positif sejumlah

0,793. Sedangkan berdasarkan uji t statistik mempunyai nilai 12,279 dengan signifikansi 0,00. Angka tersebut lebih kecil daripada nilai standar toleransi 0,05. Maka kedua variabel tersebut juga mempunyai hubungan yang positif berpengaruh secara signifikan. Karena semakin tinggi adanya jaminan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga memberi kesimpulan bahwa hipotesis tersebut diterima.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Mathis & Jackson (2000: 153) dan Handoko (1993: 115) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan kepada perusahaan. Serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setia dan Sani (2018) yang mempunyai kesimpulan hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Keadaan diatas dapat terjadi karena kebijakan peraturan di PT. Aneka Jasa Grhadika yang mempunyai ketentuan tingkat pemberian kompensasi secara sesuai berdasarkan kemampuan dan jabatan karyawan di perusahaan. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan agar dapat memberikan harapan produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Pemikiran syariah Islam tentang upah tetap berpendapat bahwa upah harus adil dan setara dimana kedua belah pihak dapat memperolehnya secara sesuai antara pekerja dan pengusaha. Kewajaran, seperti upah atau penetapan harga untuk penjual atau penerima berdasarkan persamaan harga. Baik pemerintah maupun rakyat tunduk pada gagasan ini. Oleh karena itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayarkan,

mereka harus menyepakati penetapan upah dalam keadaan normal. (Amin, 2002: 112). Allah SWT dalam Surah Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (٣٢)

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (QS. Az-Zukhruf 43:32)

Menurut ayat tersebut mengatakan bahwa Allah menciptakan manusia dengan banyak manfaat di atas makhluk lain agar mereka saling melayani. Salah satu pilihan adalah menandatangani kontrak *ijarah* (gaji), yang memungkinkan beberapa individu untuk menggunakan sebagian dari layanan Anda. Bayaran atau upah yang harus dibayar dengan cepat juga dijelaskan dalam Islam. Hal ini dijelaskan dalam hadits berikut oleh Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه و طبرنى)

Artinya: “ Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering ”.(HR. Ibnu Majah dan Thabrani).

Hadits ini, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan Thabrani, membahas tentang bagaimana membayar penghasilan (kompensasi) segera setelah seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan syarat dan kesepakatan.. Saat membayar gaji, disarankan untuk mempercepat pembayaran daripada

menunda pembayaran. Salah satu norma yang ditetapkan oleh Islam adalah pemenuhan hak *Mustajil*. Islam tidak memiliki alasan untuk mengatakan apakah para pekerja bekerja keras dan mengeluarkan banyak keringat tanpa menghasilkan uang, mengurangi dan menunda upah. Selain itu, perlu diketahui kapan pekerja harus membayar upah.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta yang positif sejumlah 0,311. Sedangkan berdasarkan uji t statistik memiliki nilai 3,108 dengan signifikansi 0,003. Angka tersebut lebih kecil daripada nilai standar toleransi 0,05. Maka kedua variabel tersebut juga mempunyai hubungan yang positif berpengaruh secara signifikan, karena semakin tinggi adanya jaminan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula motivasi karyawan untuk bekerja. Sehingga memberi kesimpulan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusril (2017) dan Indra (2018) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kompensasi akan berdampak terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi akan mendorong motivasi kerja karyawan semakin baik, sedangkan rendahnya kompensasi turut menurunkan

motivasi kerja karyawan. Umar (2005:39) juga mengatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari teori dua faktor utama yang merupakan kebutuhan karyawan dalam faktor pemeliharaan dan motivasi pekerjaan. Kompensasi dan motivasi diharapkan bisa menjadi daya juang karyawan.

PT. Aneka Jasa Grhadika memberikan bonus atau insentif gaji tambahan. apabila karyawan dapat memenuhi suatu target yang diberikan perusahaan. Selain itu juga ada tunjangan, jaminan sosial serta fasilitas yang dapat dinikmati karyawan agar selalu dalam kondisi aman dan nyaman. Sehingga berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut juga diperkuat dengan kuisioner distribusi jawaban responden yang cenderung memilih skor 4 (Setuju). Dalam Al-Qur'an, Allah SWT menyuruh manusia untuk senantiasa menjadi hamba yang kuat dan Bahagia, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai derajat tertinggi. Firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat Al-Imran ayat 139 sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ - (١٣٩)

Artinya: "Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman".

Seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana, 2008 :204).

4.8.3 Motivasi Menjadi Variabel Mediasi Antara Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil positif signifikan secara langsung diberikan oleh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penambahan variabel mediasi motivasi kerja (Y) juga tetap memberikan hasil yang positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai

koefisien beta yang positif pada variabel sejumlah 0,538. Sedangkan berdasarkan hasil uji t statistik memiliki nilai 5,215 dengan signifikansi 0,00. Angka tersebut lebih kecil daripada nilai standar toleransi 0,05. Hal tersebut diakibatkan oleh hubungan jalur yang tersambung antar variabel. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila karyawan diberikan kompensasi dan motivasi yang tepat, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik.

Keadaan tersebut juga diperkuat berdasarkan hasil uji mediasi dengan *Sobel Online Test* mendapatkan kesimpulan bahwa variabel motivasi menjadi variabel mediasi yang berpengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai beta 0,793 dengan *standart error* 0,077 dari kompensasi terhadap motivasi. Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai beta 0,538 dengan *standart error* 0,077. Hasil tersebut juga diperkuat dengan melakukan pengujian *Sobel Online Test* yang mendapatkan hasil statistik 5,99. Sehingga variabel motivasi diterima menjadi mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik.

Handoko (2014: 155) berpendapat bahwa untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi, namun kompensasi kemungkinan merupakan fungsi manajemen manusia yang paling menantang dan terkadang rumit. Bukan hanya karena kompensasi merupakan salah satu tanggung jawab yang paling sulit, tetapi juga karena kompensasi merupakan salah satu sistem yang paling menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi harus berdasarkan keputusan yang logis dan rasional. Karena berhubungan dengan sudut pandang antara perusahaan dan karyawan

Rofian (2018) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai t-statistik sejumlah 2,177 yang lebih besar dari 1,96. Sehingga hipotesis tersebut dapat terbukti. Oleh karena itu, manajemen didorong untuk memperhatikan apa yang dikatakan Syaifuddin (2016) bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pekerja dengan gaya kepemimpinan yang benar. Kinerja karyawan akan meningkat jika stress hilang.

Penelitian ini juga dapat dikemukakan bahwa variabel kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, Dengan menggunakan kompensasi langsung maupun tidak langsung dapat berfungsi sebagai motivator untuk bekerja dengan baik dan profesional. PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik sudah menyediakan fasilitas dan pelayanan yang cukup kepada karyawannya agar motivasi kerja mereka tetap terjaga. Selain itu, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan memenuhi tujuan produktivitas yang ditetapkan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ (١٩)

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Kesimpulan dari ayat diatas adalah Allah menjamin balasan dari apa yang diperbuat manusia berdasarkan proses pekerjaan mereka. Oleh karena itu, jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memberikan manfaat serta menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaannya, maka ia juga akan memperoleh hasil yang baik dan dapat memberikan keuntungan bagi organisasinya. Sebagaimana dalam hadis Nabi Muhammad SAW berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: **الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ**

Artinya : “Nabi Muhammad SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan.” (HR. Muslim)

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara memperkuat keimanan, menggali *ability* atau kemampuan, memperbanyak perbuatan yang bermanfaat. Islam mendorong umatnya untuk tetap termotivasi dan antusias dalam bekerja setiap saat. Upaya dan kinerja mereka harus diakui, dan mereka harus dihargai jika mereka melakukannya dengan baik. Karyawan yang berkinerja baik mungkin dihargai dengan bonus atau insentif untuk mengakui dan merayakan pencapaian mereka. Bonus tidak harus berupa uang; mereka juga dapat berupa pengakuan bisnis atas kinerja yang luar biasa atau kemajuan ke posisi yang lebih tinggi. Hal dilakukan oleh PT. Aneka Jasa Grhadika dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas staf karyawan yang bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis rumusan permasalahan serta hipotesis yang sudah dilakukan pengujian pada bab sebelumnya. Maka, kesimpulan yang dapat dijadikan bahan belajar dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Semakin sesuai dan tepat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi (X) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pemberian motivasi kepada karyawan, dapat menjadi faktor pendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan semakin termotivasi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi (X) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
3. Variabel motivasi kerja karyawan dapat menjadi mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh secara positif signifikan dari hasil pengujian kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mediasi motivasi kerja (Z).

5.2 Saran

Atas beberapa kesimpulan yang telah diperoleh, diharapkan saran yang dibagikan bisa berguna bagi perusahaan maupun pihak lain yang membutuhkan.

Saran tersebut antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan agar bisa selalu menjaga serta menyesuaikan kebijakan pemberian kompensasi yang diterima karyawan. Mempertahankan stabilitas motivasi kerja karyawan supaya kinerja karyawan dapat memenuhi target tujuan tertentu yang diharapkan perusahaan. Karena antar variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Bagi peneliti lain selanjutnya bisa menjadikan acuan penelitian ini untuk kemudian mengembangkan dan mempertimbangkan variabel-variabel lain atau memperluas sampel dengan meneliti perusahaan yang berbasis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogiyanto, Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural equation modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. ANDI offset.
- Abdullah, Muhammad bin Ismail al Bukhari. 1992. *Shahih al Bukhari*, Juz V, Beirut: Dsr Al Kitab Ilmiah,
Al-Qur'an dan Terjemahnya
- Amin Sunan, Muhammad. 2002. *Ijtihad Fiqh Islam Dalam Fiqh Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Arifin, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. Vol.3. No. 2. pp. 87-98.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darma, P. Setia., Supriyanto, A.Sani. (2018). The Effect Of Compensation On Satisfactio And Employee Performance. *Management and Economic Journal*. Vol. 1. No. 1. pp. 69-78.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Anggota IKAPI. UIN Malang Press.
- Faisal, Husam, Faiz, dan Dia (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Comitment, *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-2839.
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2).
- Handoko, Hani (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Jacqueline (2019). Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization's Productivity. *Texila International Journal of Management*. ISSN: 2520-310X.

- Kgoedi, Tshwarelo. Pillay, Alan. S. 2018, The Impact Of Compensation On The Performance Of Employees At A Bank In Npumalanga. *Journal Of Management And Administration*. Issue 11.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Edutech*. Vol. 5. No. 1. pp. 1-15.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1999. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadist Nabi dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rashid (2018). The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE, *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.7).
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Setiada, R.Ursula., Setiada, P.Budi., Indroyono. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection* Vol. 4. No. 3. pp. 64-85.
- Shihab, M. Quraish. 2000. Tafsir al-Misbah, Vol: 1, cet-10, Ciputat: Lentera Hati.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srimulyani, Veronika A. 2012. Antecedent Organizational Citizenship Behavior: Studi pada guru-guru SMA di kota Madiun. *Widya Warta*, No. 01, ISSN 0854-1981.

- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabetha
- Sulhan, Muhammad. (2011). *Panduan Praktis Analisis SPSS untuk Manajemen (Keuangan, SDM & Pemasaran)*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malang.
- Suparyadi, Prof. Dr., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri, Machfuds. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Supriyanto,Sani., Maharani,Vivin. (2013), *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press
- Sulistianto. (2011). *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., dan Murtiana, D. 2020. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 17 (01) 2020, 23-35.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, I.G. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yusril, Muhammad. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang), *JIME*, Vol. 3. No. 1 ISSN 2442-9511.
- Yustia Bayumurti, Indra and , Achmad Dwityanto, (2018) *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zainal, Airifin (2017). Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan". *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (4): 1292-1303 ISSN 2355-5408

(www.ajg.co.id/sejarah). Diakses pada tanggal 20 Maret 2021.

LAMPIRAN

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

B. Identitas Responden

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki
- 3. Usia : 17-25 Tahun 26-35 Tahun
 >35 Tahun
- 4. Pendidikan Terakhir : SMA S1 S2
- 5. Status : Menikah Belum Menikah
- 6. Lama Kerja : Tahun
- 7. Unit/Divisi Kerja :

1. Variabel Kompensasi (X)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi Langsung						
X.1	Saya menerima gaji sesuai harapan					
X.2	Usaha yang saya keluarkan sesuai dengan gaji yang saya terima					
X.3	Perbedaan gaji antar bagian sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
X.4	Saya menerima bonus yang sesuai dengan waktu kerja lembur					
Kompensasi Tidak Langsung						
X.5	Saya menerima tunjangan yang sesuai harapan					
X.6	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan					
X.7	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan					
X.8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

2. Variabel Kinerja karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Kinerja						
Y.1	Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur dari perusahaan					
Y.2	Saya selalu berusaha memenuhi target <i>deadline</i> tugas					
Kualitas Kinerja						
Y.3	Saya selalu teliti ketika mengerjakan pekerjaan					
Y.4	Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
Y.5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang ditetapkan					
Y.6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

3. Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Fisiologis						
Z.1	Ruang kerja dan fasilitas penunjang yang ada pada perusahaan telah mendukung terhadap proses kerja					
Z.2	Gaji yang diberikan perusahaan saya gunakan untuk keperluan sehari-hari					
Keselamatan dan Keamanan						
Z.3	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan sekarang					
Z.4	Saya merasa aman dan tidak khawatir akan hal yang berbahaya selama bekerja					
Sosial						
Z.5	Saya merasa memiliki rasa kekeluargaan dengan semua karyawan					
Z.6	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain					
Penghargaan						
Z.7	Saya merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja					
Z.8	Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi					
Aktualisasi Diri						
Z.9	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja					
Z.10	Saya semakin percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab					

Lampiran 2 Deskripsi Variabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50720267
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

a. Test distribution is Normal.

Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompen	63.60	43.264	.831	.830
Kinerja	72.86	52.990	.754	.908
Motivasi	55.91	34.192	.873	.808

Lampiran 3 Uji Linieritas

Kompensasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompen	Between Groups	(Combined)	540.017	14	38.573	13.693	.000
		Linearity	415.011	1	415.011	147.324	.000
		Deviation from Linearity	125.006	13	9.616	3.413	.000
	Within Groups		214.093	76	2.817		
	Total		754.110	90			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kompen	.742	.550	.846	.716

Kompensasi Terhadap Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kompen	Between Groups	(Combined)	1079.609	14	77.115	13.184	.000
		Linearity	958.386	1	958.386	163.855	.000
		Deviation from Linearity	121.223	13	9.325	1.594	.105
	Within Groups		444.523	76	5.849		
	Total		1524.132	90			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi * Kompen	.793	.629	.842	.708

Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	531.047	15	35.403	11.904	.000
		Deviation from Linearity	469.321	1	469.321	157.799	.000
			61.726	14	4.409	1.482	.139
	Within Groups		223.063	75	2.974		
	Total		754.110	90			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	.789	.622	.839	.704

Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.625	2.521

a. Predictors: (Constant), Kompen

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958.386	1	958.386	150.768	.000 ^a
	Residual	565.746	89	6.357		
	Total	1524.132	90			

a. Predictors: (Constant), Kompen

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.583	2.513		3.813	.000
	Kompen	.942	.077	.793	12.279	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Analisis Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.644	1.728

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.688	2	246.344	82.522	.000 ^a
	Residual	262.697	88	2.985		
	Total	755.385	90			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompen

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.434	1.858		-.233	.816
	Kompen	.260	.086	.311	3.018	.003
	Motivasi	.379	.073	.538	5.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 4

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		skor_total
item_1	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
item_2	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
item_3	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
item_4	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	91
item_5	Pearson Correlation	.279**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	91
item_6	Pearson Correlation	.220 [†]
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	91
item_7	Pearson Correlation	.345**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	91
item_8	Pearson Correlation	.292**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	91
skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		skor_total
Y1	Pearson Correlation	.291**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	91
Y2	Pearson Correlation	.278**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	91
Y3	Pearson Correlation	.272**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	91
Y4	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Y5	Pearson Correlation	.353**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	91
Y6	Pearson Correlation	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Skor_total
Z1	Pearson Correlation	.293**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	91
Z2	Pearson Correlation	.191
	Sig. (2-tailed)	.070
	N	91
Z3	Pearson Correlation	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z4	Pearson Correlation	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z5	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z6	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z7	Pearson Correlation	.239 [†]
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	91
Z8	Pearson Correlation	.068
	Sig. (2-tailed)	.525
	N	91
Z9	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Z10	Pearson Correlation	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	91
Skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	91

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

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

Lampiran 5

Sobel Test Online

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p -value:
a	<input type="text" value="0.793"/>	Sobel test:	<input type="text" value="5.99334539"/>	<input type="text" value="0.07118462"/>	<input type="text" value="0"/>
b	<input type="text" value="0.538"/>	Aroian test:	<input type="text" value="5.97474727"/>	<input type="text" value="0.0714062"/>	<input type="text" value="0"/>
s_a	<input type="text" value="0.077"/>	Goodman test:	<input type="text" value="6.01211827"/>	<input type="text" value="0.07096234"/>	<input type="text" value="0"/>
s_b	<input type="text" value="0.073"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>		

Lampiran 6
Hasil Tabulasi Kuisiner Variabel Kompensasi

No.	Nomor Butir Angket								Skor total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	36
2	5	4	4	4	5	3	4	5	34
3	4	5	4	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	5	5	5	4	4	4	4	4	35
6	5	4	5	3	4	5	4	3	33
7	5	5	3	3	5	4	3	4	32
8	3	5	5	4	5	5	3	4	34
9	3	4	4	4	4	3	4	4	30
10	4	2	3	2	4	5	5	4	29
11	4	4	3	3	3	5	4	4	30
12	4	5	4	5	3	4	4	5	34
13	5	4	5	4	5	4	5	5	37
14	4	3	4	3	3	4	4	3	28
15	3	4	3	5	3	4	4	4	30
16	4	4	5	4	3	5	4	4	33
17	4	4	3	4	4	5	4	4	32
18	3	4	4	3	4	3	3	3	27
19	4	5	4	4	4	5	4	3	33
20	4	4	4	3	4	4	3	4	30
21	5	4	5	5	5	4	4	5	37
22	3	3	3	3	3	3	4	4	26
23	4	3	4	3	4	5	4	3	30
24	4	4	4	3	5	4	4	4	32
25	4	4	4	3	4	4	3	3	29
26	5	4	5	4	5	4	5	5	37
27	5	4	5	5	4	5	5	5	38
28	3	4	4	3	4	4	3	4	29

29	5	5	5	3	5	4	4	4	35
30	5	5	5	4	4	5	4	3	35
31	4	3	4	4	4	3	5	4	31
32	5	4	4	5	4	5	4	5	36
33	4	5	4	3	4	5	4	5	34
34	4	5	5	4	5	4	4	5	36
35	5	4	5	5	4	4	4	5	36
36	3	4	3	3	4	4	3	4	28
37	3	4	4	4	3	4	4	4	30
38	3	3	4	4	3	3	3	4	27
39	3	5	4	4	4	3	4	4	31
40	3	3	3	4	4	4	4	3	28
41	4	4	3	3	3	3	3	4	27
42	5	5	4	5	4	5	4	3	35
43	5	3	5	4	4	5	5	4	35
44	4	4	4	5	4	5	3	5	34
45	5	4	4	3	5	4	4	4	33
46	5	4	5	4	5	5	4	5	37
47	4	5	4	4	5	4	4	5	35
48	3	3	3	3	2	4	3	4	25
49	4	4	5	4	3	5	5	4	34
50	5	4	4	3	4	4	4	5	33
51	3	3	5	5	5	4	4	4	33
52	3	2	3	4	3	3	4	3	25
53	4	5	5	4	3	4	4	5	34
54	5	4	5	4	5	4	4	5	36
55	4	3	4	4	5	4	4	4	32
56	4	4	5	5	4	4	5	5	36
57	4	4	4	5	3	3	4	5	32
58	5	5	4	4	5	4	4	4	35
59	3	4	4	3	4	3	4	3	28
60	5	3	3	3	3	4	4	3	28
61	5	5	5	4	5	4	4	5	37

62	4	3	3	4	4	4	4	3	29
63	4	5	4	5	4	4	5	4	35
64	3	3	4	4	3	4	3	4	28
65	3	4	5	4	4	3	3	4	30
66	5	5	4	4	5	4	5	4	36
67	3	4	4	3	4	3	4	3	28
68	4	3	4	3	3	5	4	4	30
69	4	5	3	4	4	3	4	3	30
70	4	5	4	5	5	5	4	4	36
71	4	5	4	5	4	5	4	5	36
72	3	3	4	4	4	3	3	3	27
73	5	4	3	4	4	4	4	3	31
74	3	4	3	4	4	4	4	3	29
75	4	3	4	4	4	4	4	4	31
76	4	5	4	4	5	4	4	4	34
77	4	5	5	4	5	5	4	4	36
78	5	5	4	5	5	4	5	5	38
79	4	4	3	4	4	4	5	4	32
80	4	5	5	5	5	4	5	5	38
81	5	5	5	4	4	5	4	5	37
82	4	4	5	4	4	5	5	4	35
83	4	4	3	4	4	4	4	3	30
84	4	4	5	5	4	5	5	5	37
85	5	5	5	4	5	5	5	5	39
86	4	4	4	5	3	4	5	4	33
87	4	5	4	4	4	5	3	4	33
88	3	3	3	4	5	4	4	3	29
89	3	4	3	4	4	4	4	4	30
90	4	4	5	4	5	4	5	5	36
91	5	4	5	4	4	4	5	4	35

Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Kinerja

No.	Nomor Butir Angket						Skor Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	4	4	5	5	5	28
2	4	4	3	4	4	4	23
3	5	4	5	5	5	4	28
4	5	5	2	5	4	4	25
5	4	4	4	3	3	5	23
6	4	3	4	4	4	3	22
7	4	5	5	5	5	4	28
8	5	4	4	5	4	4	26
9	3	4	3	4	3	3	20
10	4	3	4	3	3	2	19
11	3	4	3	3	4	3	20
12	5	4	4	5	5	5	28
13	3	5	4	5	4	4	25
14	4	3	4	4	3	2	20
15	3	4	3	4	3	4	21
16	3	3	4	4	4	3	21
17	3	5	4	3	3	4	22
18	4	3	3	3	3	3	19
19	3	4	4	3	3	4	21
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	5	4	4	4	25
22	3	2	4	3	4	3	19
23	3	4	4	4	4	3	22
24	4	4	3	3	3	4	21
25	4	4	4	3	3	4	22
26	4	5	4	5	5	4	27
27	5	5	4	5	4	4	27
28	3	3	4	3	4	5	22

29	4	4	4	4	3	4	23
30	5	4	5	4	5	3	26
31	4	3	4	3	4	4	22
32	5	4	5	4	4	5	27
33	4	4	5	3	4	3	23
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	4	4	4	4	5	26
36	3	4	3	4	4	4	22
37	3	3	4	3	4	4	21
38	3	4	2	3	4	3	19
39	4	3	4	4	3	3	21
40	4	4	3	4	3	4	22
41	4	3	4	2	3	4	20
42	4	4	5	5	3	4	25
43	4	3	4	4	4	4	23
44	5	4	5	4	4	4	26
45	3	4	4	3	5	3	22
46	5	4	4	5	5	5	28
47	4	5	3	5	3	5	25
48	3	2	3	3	3	3	17
49	3	4	4	3	4	3	21
50	3	4	5	3	3	4	22
51	2	5	3	4	5	3	22
52	2	3	3	4	3	4	19
53	4	4	3	5	4	4	24
54	4	5	4	5	5	5	28
55	3	4	3	3	4	4	21
56	4	4	5	5	4	5	27
57	5	4	5	5	4	3	26
58	4	3	4	4	4	4	23
59	2	4	3	3	3	4	19
60	4	3	3	4	3	5	22
61	4	4	5	4	4	4	25

62	3	5	4	3	3	4	22
63	4	4	4	3	3	4	22
64	3	4	3	4	4	3	21
65	4	3	3	4	4	3	21
66	5	4	4	5	4	5	27
67	4	4	3	3	3	4	21
68	3	4	3	3	4	4	21
69	3	4	4	4	3	4	22
70	4	5	5	4	5	5	28
71	5	5	5	4	5	4	28
72	3	3	3	3	3	4	19
73	3	4	4	4	4	4	23
74	4	3	3	4	4	3	21
75	5	3	3	4	4	3	22
76	4	3	3	4	4	5	23
77	5	4	5	4	4	4	26
78	5	4	5	4	5	4	27
79	4	3	4	4	4	3	22
80	4	5	4	5	5	4	27
81	5	5	4	4	4	5	27
82	5	3	4	4	5	4	25
83	4	4	4	3	4	3	22
84	4	5	5	4	5	5	28
85	5	5	4	5	4	5	28
86	4	3	4	3	4	3	21
87	3	3	4	3	3	5	21
88	4	4	3	4	4	4	23
89	4	5	4	4	3	3	23
90	4	3	4	4	5	5	25
91	3	4	4	4	5	4	24

Hasil Tabulasi Kuisisioner Variabel Motivasi

No.	Nomor Butir Angket										Total Skor
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	42
3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	42
4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	40
5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
7	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	44
8	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	42
9	3	3	3	2	3	5	4	5	3	4	35
10	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
11	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
12	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
13	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
14	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
15	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	40
16	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
17	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
18	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35
19	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
20	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	41
21	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	43
22	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	31
23	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
24	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	39
25	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	37
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
27	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43

28	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	38
29	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	41
30	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	46
31	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
32	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	43
33	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
34	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
35	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
36	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
37	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	43
38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36
39	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
40	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
41	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
42	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	41
43	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
44	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
45	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	39
46	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	45
47	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
48	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	31
49	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	38
50	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	38
51	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	38
52	3	3	2	4	3	3	5	4	3	4	34
53	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
55	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	37
56	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
57	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	38
58	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	41
59	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	33
60	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	39

61	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
62	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	36
63	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	40
64	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
65	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	39
66	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
67	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	37
68	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	39
69	5	4	3	3	3	3	5	4	3	4	37
70	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
71	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	43
72	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	33
73	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
74	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	35
75	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	38
76	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
77	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42
78	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
79	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	40
80	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	43
81	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	42
82	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	42
83	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	38
84	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
85	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
86	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	43
87	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	42
88	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
89	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39
90	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
91	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45

Lampiran 7 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Robith Abdillah
NIM/Jurusan : 15510151 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Siswanto, SE, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika Kabupaten Gresik

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	02 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	19 Maret 2021	Konsultasi Bab 1	2. 
3	1 April 2021	Konsultasi Bab 2-3	3. 
4	12 April 2021	Seminar Proposal	4. 
5	26 Juli 2021	Revisi Proposal	5. 
6	28 November 2021	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7	2 November 2021	Revisi Bab IV-V	7. 
8	6 Desember 2021	ACC Skripsi	8. 

Malang, 11 Maret 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 19740604 2006041002

Lampiran 8 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Robith Abdillah
TTL : Gresik, 23 November 1997
Alamat : Jl. KH. An Nawawi No. 6 Banjarsari Manyar Gresik
No. Telepon : 08885848319
Email : robith.the@gmail.com

Pendidikan Formal

2003-2009 : MI Nurul Falah Banjarsari
2009-2012 : SMP Negeri 2 Paciran
2012-2015 : MA Ma'arif 7 Banjarwati
2015-2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2009-2015 : PP. Sunan Drajat Lamongan

Organisasi

- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
- Keluarga Alumni Sunan Drajat Malang
- Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen
- DEMA Fakultas Ekonomi
- Unit Aktivitas Pers Mahasiswa "Inovasi"

