

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK
DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022**

SKRIPSI



Oleh:

**M. WAHYU SULISTYO HADI
NIM : 18510083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK
DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

M. WAHYU SULISTYO HADI
NIM : 18510083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH
BOJONEGORO TAHUN 2022**

SKRIPSI

Oleh

M. WAHYU SULISTYO HADI

NIM : 18510083

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022

SKRIPSI

Oleh

M. WAHYU SULISTYO HADI

NIM : 18510083

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1 Penguji Utama

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP : 197111081998032002



2 Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

197809292014111001



3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

197202122003121003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Wahyu Sulisty Hadi

NIM : 18510083

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022”

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan “diplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya bila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan/atau pihak Fakultas Ekonomi, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Desember 2022



Hormat saya,

M. Wahyu Sulisty Hadi

NIM: 18510083

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbi'alamin.

Puji dan syukur kepada Allah SWT. tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang, yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya.

Kupersembahkan karyaku ini kepada orang tuaku, Bapak M. Rais dan Ibu Sri Ningsih yang selalu memberikan yang terbaik untuk anaknya ini.

Kasih sayangnya tiada batas walau belum terbalas.

Kepada Guru dan Dosen yang telah mengajarkanku ilmu yang bermanfaat baik di dunia dan akhirat.

Kepada adikku Salsabella dan pendamping hidupku Widya Lailatul M. serta teman-teman yang telah memberikan motivasi dan semangat untukku hingga terselesaikan karya ini.

MOTTO

“Belajarliah juga pada kisah yang gagal, karena hidup bukan melulu untuk selalu mengejar, melainkan juga sejenak berhenti untuk mengerti batasan.”

(Cak Nun)

“Gusti Cedak Tanpo Senggolan, Adoh Tanpo Wangenan”

“Temani malammu dengan keberanian, dekatkan hatimu dengan keimanan, dan memohon ampunlah kepada Tuhan”

(Ki Wahyu Sulisty)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, alamin segala puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022” dengan baik, guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan kuliah strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah membimbing kita semua dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang yaitu agama islam. Beliau yang menjadi panutan dan suri tauladan seluruh umat manusia dan kelak dihari akhir kita menanti syafaatnya.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak hambatan yang dilalui. Adanya bantuan dan dukungan beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor UIN Maliki Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen UIN Maliki Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ikhsan Maksum, M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberi arahan yang terbaik.
5. Muhammad Fatkhur Rozi, SE., M.M selaku Dosen Wali yang telah membimbing pemograman Kartu Rencana Studi (KRS)
6. Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd selaku Ketua Penguji dan Dr. Hj. Ilfi Nur Diana S.Ag., M.Si selaku Penguji Utama pada Sidang Skripsi.

7. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang yang mana telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
8. Sutarmini SE., MM., Moch. Arif SE., dan Prasto Dwi Wahjono SE. selaku Direksi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
9. Ibu Risma dan Bpk. Ardi serta segenap karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro yang telah membantu dalam melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua yaitu Bpk. M. Rais dan Ibu Sri Ningsih yang telah memberikan seluruh kasih sayangnya dengan iringan do'a yang tiada akhir kepada penulis.
11. Adik Salsabella yang sudah membantu aktivitas keseharian penulis.
12. Widya Lailatul M., S.Pd. putri kedua dari Bpk. Sumaji dan Ibu Sumiati yang sudah mendampingi dan memberi semangat kepada penulis.
13. Sedulur Lukman, Argo, Hikmal ketum 2022 serta sedulur IKSPI UIN Malang yang memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang telah membantu dalam penulisan skripsi.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian maupun penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu perlu adanya kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Atas segala kekurangan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis berharap semoga tersusunnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Malang, 8 Oktober 2022

Penulis

M. Wahyu S.H.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Empiris	11
2.2. Kajian Teoritis	27
2.2.1. Kepuasan Kerja	27
2.2.2. Motivasi	36
2.2.3. Kompensasi.....	44
2.2.4. Kinerja.....	56
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	64
2.4. Kerangka Berfikir	70

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	72
3.2. Lokasi Penelitian.....	73
3.3. Populasi dan Sampel.....	73
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	73
3.5. Data dan Jenis Data.....	74
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	75
3.8. Skala Pengukuran Variabel.....	77
3.9. Uji Instrumen	78
3.10. Analisis Data.....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	87
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	87
4.1.2 Visi dan Misi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro	89
4.1.3 Logo PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro	90
4.1.4 Struktur Organisasi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	90
4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden	92
4.1.6 Distribusi Frekuensi Variabel	96
4.1.7 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	109
4.1.8 Hasil Uji Asumsi Klasik	116
4.1.9 Hasil Path Analysis	122
4.2 Pembahasan.....	128
4.2.1 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	128
4.2.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	129
4.2.3 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD.	

	BPR Bank Daerah Bojonegoro	130
4.2.4	Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro	132
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	134
4.2.6	Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	136
4.2.7	Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.....	138

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	141
5.2	Saran.....	143

DAFTAR PUSTAKA	144
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	76
Tabel 3.2 Kategori Penilaian.....	78
Tabel 4.1 Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 4.2 Karkteristik Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel 4.3 Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 4.4 Karkteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	95
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	96
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	99
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	102
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	106
Tabel 4.9 Jumlah Item Pertanyaan	110
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi	111
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kompensasi	112
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	113
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja	114
Tabel 4.14 Uji Reabilitas.....	115
Tabel 4.15 Uji Normalitas.....	116
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas X1	117
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas X2.....	118
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Z	119
Tabel 4.19 Uji Multikolonieritas.....	120
Tabel 4.20 Uji Hesteroskesdatisitas	121
Tabel 4.21 Analisis Jalur Model 1	122
Tabel 4.22 Analisis Jalur Model 2	124
Tabel 4.23 Koefisien Jalur	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	70
Gambar 4.1 Logo PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro	90
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	91
Gambar 4.3 Model Path Analysis 1	123
Gambar 4.4 Model Path Analysis 2	125

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuisisioner
- Lampiran 2: Jawaban Responden
- Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5: Uji Hipotesis
- Lampiran 6: Surat Keterangan Bukti Penelitian
- Lampiran 7: Dokumentasi
- Lampiran 8: Bukti Konsultasi
- Lampiran 9: Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 10: Biodata Peneliti

ABSTRAK

Hadi, M. Wahyu Sulisty. 2022. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022”

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

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

Setiap organisasi pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pentingnya, oleh karena itu diperlukan banyak usaha yang ditempuh dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Dalam menggali karyawan yang berkualitas diperlukan penilaian kinerja, hasil ini nantinya akan sering digunakan sebagai dasar dalam pembagian kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, keputusan-keputusan tentang karyawan (seperti, promosi jabatan, transfer, pemecatan, dan PHK). Tujuan dari penelitian ini untuk bagaimana motivasi dan kompensasi yang melalui kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari itulah penelitian ini diberikan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022”.

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan variabel serta pengaruhnya antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau menggunakan skala numerik. Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel adalah 58 karyawan menggunakan skala likert dengan metode analisis yaitu path analysis.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

M. Wahyu Sulisty Hadi. 2022. THESIS. Title: "The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Year 2022"

Advisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords : Motivation, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

Every organization needs resources to achieve the goals that have been set. Human resources are one of the crucial factors, therefore a lot of effort is needed to develop human beings as a quality workforce. In exploring qualified employees, performance appraisal is needed, these results will often be used as a basis for distributing compensation, improving work management, feedback, and decisions about employees (such as promotions, transfers, dismissals, and layoffs). The purpose of this study is to find out how motivation and compensation through employee job satisfaction can improve employee performance. This research was given the title "The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Year 2022".

This research includes explanatory research because this research aims to determine the position of variables and their influence on variables. This study uses a quantitative approach because the data to be used to analyze the relationship between variables is expressed in numbers or using a numerical scale. The number of respondents selected as a sample is 58 employees using a Likert scale with the analytical method, namely path analysis.

Based on the results of the study it was found that motivation and compensation have a significant effect on job satisfaction. Motivation and compensation have no significant effect on performance, while job satisfaction has a significant effect on performance. Motivation and compensation indirectly have a significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable.

مشخلص البحث

م. واهيو سوليبستيو هادي. 2022. أطروحة. العنوان: "تأثير التحفيز والتعويض على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخل في دراسات المشاريع الإقليمية. بنك بوجونيفورو الإقليمي عن إعادة هيكلة الأعمال في عام 2022"

المشرف Prof. Dr.: أحمد ساني سوبريانتو M.Si

الكلمات الرئيسية : الدافع ، التعويض ، الأداء ، الرضا الوظيفي

تحتاج كل منظمة بالتأكيد إلى موارد لتحقيق الأهداف التي تم تحديدها. الموارد البشرية هي أحد العوامل المهمة ، لذلك هناك حاجة إلى الكثير من الجهد لتطوير البشر كقوى عاملة جيدة. عند استكشاف الموظفين المؤهلين ، يلزم تقييم الأداء ، وغالبًا ما تُستخدم هذه النتائج كأساس لتوزيع المكافآت ، وتحسين إدارة العمل ، والتغذية الراجعة ، والقرارات المتعلقة بالموظفين (مثل الترقيات ، والتحويلات ، والفصل ، والتسريح من العمل). الغرض من هذه الدراسة هو معرفة كيف يمكن للتحفيز والتعويض من خلال الرضا الوظيفي للموظفين تحسين أداء الموظف. من هذا المنطلق ، تم إعطاء هذا البحث عنوان "تأثير التحفيز والتعويض على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخل في دراسات التطوير المهني. بنك بوجونيفورو الإقليمي عن إعادة هيكلة الأعمال في عام 2022"

يتضمن هذا البحث البحث التوضيحي لأن هذا البحث يهدف إلى تحديد موقع المتغيرات وتأثيرها بين المتغيرات. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا ، لأن البيانات التي سيتم استخدامها لتحليل العلاقة بين المتغيرات يتم التعبير عنها بالأرقام أو باستخدام مقياس رقمي. عدد المستجيبين الذين تم اختيارهم كعينة هو 58 موظفًا يستخدمون مقياس ليكرت مع الطريقة التحليلية ، أي تحليل المسار.

بناءً على نتائج الدراسة وجد أن الدافع والتعويض لهما تأثير كبير على الرضا الوظيفي. الدافع والتعويض ليس لهما تأثير كبير على الأداء ، في حين أن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على الأداء. الدافع والتعويض لهما تأثير كبير على الأداء من خلال الرضا الوظيفي كمتغير متداخل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor pentingnya ialah keberadaan sumber daya manusia didalamnya, oleh karena itu diperlukan banyak usaha yang ditempuh dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern serta sarana dan prasarana yang lengkap saja, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja kerja tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam mencari karyawan yang mempunyai kualitas kerja, maka dibutuhkan penilaian kinerja karyawan (performance appraisal). Penilaian kinerja, yang juga bisa disebut penilaian prestasi kerja, merupakan salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering digunakan sebagai dasar dalam pembagian kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, keputusan-keputusan tentang karyawan (misalnya, promosi jabatan, transfer, pemecatan, dan PHK), analisis kebutuhan latihan,

pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi (Syafri dan Alwi, 2014:72). Terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kinerja karyawan, tergantung dari beberapa faktor yang antara lainnya seperti motivasi, sistem pemberian kompensasi, tingkat stress, desain pekerjaan, dan kepuasan kerja (Handoko: 2014). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Laan, dkk. (2016) yang mengatakan bahwa kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, pengembangan pegawai, dan kepuasan kerja.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan apa yang dicita-citakan dan diharapkan perusahaan, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengupayakan karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diterima setiap karyawan.

Tak terlepas dari itu semua, hal penting yang harus menjadi perhatian ialah kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut mempengaruhi keadaan dan perasaan pegawai, jika dalam hal ini gaji pegawai organisasi/perusahaan sesuai dengan nilai tingkat gaji yang diinginkan oleh pegawai tersebut akan terjadi titik temu. Bila terjadi kepuasan pada karyawan, maka akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaan tempat

mereka bekerja, yang sering berwujud melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang dihadapi serta ditugaskan padanya dalam lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007 : 142).

Motivasi erat kaitannya dengan kondisi batin atau psikologi seseorang. David McClelland dalam Mangkunegara (2016:94) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi jiwa atau batin yang mampu mendorong seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal. Kondisi internal atau mental sendiri dapat diukur dari semangat kerja atau antusiasme dalam melakukan kegiatan yang menginspirasi karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan tempatnya bekerja. (Syafri dan Alwi, 2014:85). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per/jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berupa uang atau barang baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk karyawan sebagai imbalan jasa yang telah dilakukan (Hasibuan, 2002:184). Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai

Ketika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan dengan benar. Di sisi lain, tanpa kompensasi yang memadai,

karyawan yang ada saat ini kemungkinan besar akan keluar dari perusahaan dan mengadakan rekrutmen bukanlah hal yang mudah.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting pula bagi institusi perbankan. Pergantian karyawan akan menciptakan ketidakstabilan dalam suatu organisasi dan juga meningkatkan biaya ketika bank perlu mempekerjakan karyawan baru. Oleh karena itu, manajemen bank harus mampu membuat karyawan senang agar dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

Kajian dalam penelitian ini yaitu PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro, yang merupakan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang sahamnya 100 persen milik Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. Pada saat ini PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro sudah mempunyai 1 kantor pusat, 3 kantor cabang dan 4 *payment point* serta 5 kantor kas dengan ratusan orang karyawan. Bank PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro ingin bertransformasi untuk memberikan pelayanan terbaik dengan berfokus pada dinamika dan kebutuhan masyarakat. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang optimal dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam operasionalnya, terdapat beberapa karyawan bagian remedial (penagihan kredit) yang bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur Perusahaan. PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro mengatur jam kerja yang sesuai dengan sistem jam kerja normal yang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 35/2021 pasal 21 ayat 2, yakni: 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5

hari kerja dalam seminggu. Namun masih terdapat karyawan yang bekerja melebihi waktu karena untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan bagian penarikan (Account Officer) melakukan penarikan kepada karyawan dan kembali ke kantor lebih lama dari karyawan yang sepenuhnya bekerja dalam kantor. Dalam kondisi jam kerja yang lama serta melebihi aturan yang ditetapkan akan menguras daya tahan tubuh karyawan yang berimbas pada kepuasan kerja karyawan, namun jika ada motivasi yang kuat serta kompensasi yang sesuai harapan tak menjadikan karyawan kecewa meskipun belum mendapatkan kepuasan yang sepenuhnya.

Tercapainya kepuasan kerja karyawan juga sangat erat kaitannya dengan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap karyawannya secara adil. Adil dalam memberi tugas, waktu kerja, serta gaji yang didapatkannya. Seperti firman Allah SWT. dalam surah As-Saba' ayat 4.

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: “Agar Ia (Allah) memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Mereka memperoleh ampunan dan rezeki yang mulia (surga)”.

Ayat diatas menjelaskan tentang adanya kaitan antara motivasi dan kinerja dimana hasil kerja yang seorang karyawan tersebut memberikan keuntungan finansial yang memuaskan dirinya karena kerja keras yang dilakukan ada timbal baliknya atau mendapatkan imbalan. Kualitas pekerjaan

yang maksimal merupakan hasil dari ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan karyawan dihargai oleh atasan dan sesama rekan kerja sehingga muncullah kepuasan.

Dalam penelitian Kesuma (2022) dengan hasil bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan secara tidak langsung berpengaruh positif dari kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Wulandari dan Cahyono (2018) yang mengemukakan bahwa Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Mappamiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kemudian juga Idris, Adi, Soetjipto, dan Supriyanto (2020) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja tidak bisa memediasi baik kompensasi maupun kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, terdapat adanya ketidakkonsistenan hasil yang ditemukan, oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel yang sama dengan dikembangkan variabelnya pada institusi yang berbeda. Pemerintah Kabupaten Bojonegoro mengharapkan adanya PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro mampu memperbaiki perekonomian masyarakat khususnya yang tinggal diwilayah Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan bahasan latar belakang tersebut, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?

4. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?
6. Apakah motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?
7. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
2. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
3. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
4. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.

5. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
6. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.
7. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk membuat keilmuan dibidang manajemen sumberdaya manusia lebih berkembang yang dapat digunakan acuan dalam penelitian yang akan dilakakukan selanjutnya.
- b) Dapat memberikan kejelasan kepada pembaca mengenai hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Bank PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.

Sebagai bahan pendukung dalam mempertimbangkan guna membuat kinerja karyawan meningkat dengan melihat motivasi dari berbagai pegawai, kecukupan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.

b) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan informasi bagi penulis dan juga sebagai alat untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapatkan dalam perkuliahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Empiris

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Darma dan Supriyanto (2017) yang berjudul “The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance” dengan menggunakan metode analisis *Partial Lest Square* (PLS) ditemukan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Saat karyawan puas dengan kompensasi yang telah diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Rangkuti dan Ernanda (2020) melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.” Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan, kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau.

Kemudian, Wulandari dan Cahyono (2018) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo.” Dengan menggunakan metode path analysis mendapatkan hasil bahwa Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo.

Aryana, Yuesti, dan Ela (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT. BPR Mitra Bali Artha Mandiri)” dengan metode analisis Partial Least Square mendapatkan hasil bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi” dengan metode analisis regresi linier berganda menemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan, variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel motivasi dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PD. BPR Sukabumi.

Menurut penelitian “Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal)” yang dilakukan oleh Agustina dan Adriani. (2022) memperoleh hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berikutnya, penelitian dari Artana dan Mujiat (2022) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.” dengan metode path analysis mendapatkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.

Kesuma (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Media Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi” dengan metode analisis Partial Least Square memperoleh hasil Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi.

Selanjutnya, Mappamiring (2020) dengan judul penelitian “Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar” dengan metode analisis regresi linier berganda menemukan hasil Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar.

Puspitasari, Nursyamsi, dan Rasjid (2018) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” dengan metode analisis Partial Least Square memperoleh hasil Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional

memeiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai variabel mediasi karena tidak dapat memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Yoel, Kevin, dan Fenny (2021) dengan penelitiannya berjudul “The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance” dengan metode analisis regresi linier berganda memperoleh hasil bahwa Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya, Ashary (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Goodfellas Barbershop” dengan metode analisis Partial Least Square menemukan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi melalui motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Arif, Zainudin, dan Abdul Hamid K (2019) melakukan penelitian “Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City” dengan metode path analysis menyebutkan bahwa kepemimpinan, budaya

organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putu Ayu, Sukirno, dan Riyanto (2020) yang berjudul “The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance” dengan metode analisis regresi linier berganda mendapatkan motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Karami, Dkk., (2013) melakukan penelitian berjudul “Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company” dengan metode path analysis ditemukan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ryan Ayubi dan Margono Setiawan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI” dengan metode path analysis membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi dan melalui kepuasan kerja motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI.

Sukidi dan Farid (2016) dengan penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan metode path analysis hasilnya motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja serta berpengaruh paling kuat terhadap kinerja.

V. Anisya, A.S. Supriyanto, V.M. Ekowati (2021) melakukan penelitian yang berjudul “The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture” dengan metode path analysis mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi, Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.

Heryenzus dan Laia (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam” dengan metode path analysis memperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Idris, Adi, Soetjipto, dan Supriyanto (2020) dengan judul “The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia” menggunakan metode analisis PLS mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan., kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian dari Annisa dan Supriyanto (2021) dengan judul penelitian “The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)” menggunakan metode path analysis menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja tidak langsung dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance (Darma dan Supriyanto:2017)	1. Kompensasi 2. Kepuasan 3. Kinerja	Partial Lest Square (PLS)	Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan. Saat karyawan puas dengan kompensasi yang telah diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. (Rangkuti dan Ernanda : 2020)	1. Motivasi Kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja	Regresi linier berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan, kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau
3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. (Wulandari dan Cahyono : 2018)	1. Motivasi Kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja	Path Analysis	Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank

				Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo.
4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT. BPR Mitra Bali Artha Mandiri). (Aryana, Yuesti, Ela : 2019)	1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Partial Least Square	Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.
5.	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi. (Suhartini : 2018)	1. Motivasi 2. Kemampuan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Variabel Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel motivasi dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PD. BPR Sukabumi.

6.	Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal) (Agustina dan Adriani. : 2022)	1. Kompensasi 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Pegawai	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.
7.	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. (Putu Yuwanda Artana dan Ni Wayan Mujiat : 2022)	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja	Analisis Jalur atau Path Analysis	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.
8	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja 3. Kepuasan kerja	Partial Least Square	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan

	(Btpn) Cabang Jambi (Kesuma : 2022)			memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi.
9.	Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar (Mappamiring : 2020)	1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda	Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar.
10.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Puspitasari, Nursyamsi, dan Rasjid : 2018)	1. Kompensasi 2. Kepemimpinan Transformasional 3. Komitmen Organisasi 4. Kepuasan Kerja 5. Kinerja	Partial Least Square	Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini

				tidak dapat digunakan sebagai variabel mediasi karena tidak dapat memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen.
11.	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance (Yoel, Kevin, dan Fenny : 2021)	1. Motivasi 2. Disiplin Kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningpada Karyawan Goodfellas Barbershop (Ashary : 2022)	1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja 3. Motivasi Kerja	Partial Least Squares	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi melalui motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
13.	Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City (Arif, Zainudin, dan Hamid : 2019)	1. Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Motivasi Kerja 4. Kepuasan Kerja 5. Kinerja	Path analysis	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance (Ayu, Sukirno, dan Riyanto : 2020)	1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kinerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15.	Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. (Karami, Dkk, : 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Penghargaan 2. Motivasi 3. Kinerja 	Path Analysis	Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI. (Ayubi dan Setiawan : 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja 	Path Analysis	Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan melalui kepuasan kerja motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI.
17.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Sukidi dan Farid : 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja 	Path Analysis	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap

				kinerja. Kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja.
18.	The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture (Anisya, Supriyanto, dan Ekowati : 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kinerja 3. Budaya organisasi 	Path Analysis	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi, Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.
19.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam (Heryenzus dan Laia : 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja 	Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Cabang Batam.

20.	The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia (Idris, Adi, Soetjipto, dan Supriyanto : 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Kompensasi 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja 	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
21.	The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City) (Annisa dan Supriyanto : 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi kerja 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan kerja 	Path Analysis	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja tidak langsung dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kepuasan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan yang mana dari waktu ke waktu selalu bertambah dan manusia selalu berusaha untuk memenuhi hingga puas dengan kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kemudian menurut Tiffin dalam As'ad (1991:104) kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja yang dirasakan, kerjasama antara pimpinan ataupun dengan sesama karyawan.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap timbal balik karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan bekerja, Allah berfirman dalam surat QS. Ibrahim Ayat 7.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”*

Quraish Shihab menerangkan jika ayat ini secara tegas menyatakan bahwa jika bersyukur, maka Allah pasti tambahkan nikmatnya, tetapi ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini menjelaskan bahwa siksa Allah itu pedih. Jika demikian, penggalan di akhir ayat dapat dipahami sebagai ancaman. Disisi lain, tidak menutup kemungkinan terhindar dari siksa duniawi bagi mereka yang mengkufuri nikmat dari Allah, bahkan bisa jadi nikmat yang Allah tambahkan dalam rangka mengulur kedurhakaan. Kemudian Hamka menafsirkan, akibat kufur nikmat atau melupakan nikmat, tidak mengenal terima kasih, maka akan mendapatkan siksa yang pedih, di antaranya jiwanya hancur karena ditimpa penyakit yang selalu merasa tidak puas. Meskipun terlihat kaya dengan harta yang tidak halal, namun jiwanya akan senantiasa merasa kosong, selalu miskin dan merasa kurang karena tidak ada rasa berterima kasih terhadap nikmat yang diberikan (<http://repository.radenfatah.ac.id/19333/3/3.pdf>).

Dapat disimpulkan dari kedua pendapat ulama bahwa Allah swt kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya baik dari segi pekerjaan serta upah

yang didapatkan dalam pekerjaannya. Bila pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan rasa syukur, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh Allah. Sebaliknya, Allah juga mengingatkan kepada pekerja yang mengingkari nikmat-Nya atau tidak mau bersyukur terhadap rezeki yang Allah berikan, dan Allah akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada pekerja.

2.2.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Dalam Rivai, (2005:466) menyebutkan bahwa ada tiga teori kepuasan kerja, yaitu :

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori gap ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya dicapai. Sehingga ketika harapan lebih dari terpenuhi, seseorang merasa lebih bahagia, sehingga terjadilah konflik positif.

2) Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori keseimbangan menyebutkan bahwa terciptanya rasa puas dalam diri seseorang itu tergantung terhadap adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*unequity*) dari situasi yang dihadapi. Dua komponen utamanya adalah: Pertama, *Input* merupakan sesuatu yang memiliki nilai dari

seseorang yang mampu menjadi bahan pendukung pada pekerjaannya (seperti: pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan peralatan pribadi). Kedua, *outcomes* merupakan sesuatu yang dianggap memiliki nilai oleh seseorang yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (seperti: kompensasi, keuntungan lebih, penghargaan, serta kesempatan untuk ekspresi diri).

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini menyebutkan bahwa terciptanya rasa puas dan ketidakpuasan dalam bekerja merupakan sesuatu yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja bukanlah suatu variabel yang kontinu. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan, yakni:

- a. Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga *intrinsic motivation*, faktor pemuas terdiri dari pekerjaan yang menarik, peluang untuk maju, kesempatan mengembangkan karir, serta mendapatkan pengakuan. Terpenuhinya faktor pemuas dapat menimbulkan kepuasan, namun jika tidak maka sebaliknya.
- b. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga *extrinsic motivation*, terdiri dari gaji, status, kondisi kerja, supervisi serta hubungan sesama

rekan kerja. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Ketidakpuasan muncul ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi. Jika faktor-faktor tersebut dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa jika tidak sepenuhnya merasa puas.

2.2.1.3. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:50) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan Kerja, dan (6) Keseluruhan.

Kemudian menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:438-440) menjelaskan yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan antara lain :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

2) Kompensasi yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan imbalan yang pantas, yaitu gaji upah bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, usaha, waktu, dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kenyamanan pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4) Rekan kerja yang mendukung

Dalam melakukan pekerjaan tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau terpisah dengan rekan kerja lain, karena antar pekerjaan satu dengan yang lain memiliki keterkaitan.

5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dari pemaparan teori yang dijelaskan dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi pekerjaan, kompensasi atau imbalan yang diberikan, rekan kerja yang mendukung, motivasi terhadap pekerjaan.

2.2.1.4. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:104) kepuasan kerja dapat mempengaruhi hal-hal berikut, antara lain:

1) Produktivitas

Produktivitas tinggi mengarah pada peningkatan kepuasan kerja hanya ketika karyawan merasakan bahwa kinerja

perusahaan konsisten dengan apa yang diterima karyawan (upah/gaji). Prestasi kerja menunjukkan kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini dikarenakan karena perusahaan dapat mengenali aspek-aspek pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat relevansi hasil yang diharapkan.

2) Ketidakhadiran (Absensi)

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan angka kemangkiran yang tinggi dalam pekerjaan. Sementara itu, tingkat kemangkiran akan rendah jika dalam suatu perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja.

3) Keluarnya karyawan (Turnover)

Tingginya tingkat kepuasan kerja akan meminimalkan angka cuti bankyaknya resign karyawan, pemutusan hubungan kerja atau pensiun memiliki dampak ekonomi yang signifikan, maka hal ini mungkin berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

2.2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1) Isi pekerjaan

Penampilan dari pekerjaan itu sendiri atau ciri-ciri kerja yang nyata dan menjadi bahan penuntun dalam bekerja. Karyawan merasa puas bila pekerjaannya dipandang menarik dan diberi pertanggungjawaban atas hasil kerjanya. Menyelesaikan

pekerjaan dengan rasa ikhlas atau tidak merasa tertekan dengan tuntutan kerja.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan baik dari atasan hingga bawahan sehingga karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi. Di sisi lain, pengawasan yang buruk dapat menyebabkan pergantian dan ketidakhadiran karyawan. Oleh karena itu atasan tidak boleh meremehkan karyawan yang garis wewenang ada dibawahnya.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan serta manajemen yang bagus ialah mereka yang mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk membuat karyawan senang dan merasa puas. Terjalannya silaturahmi yang baik antar sesama akan menambah keberkahan organisasi.

4) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan mengasah keterampilan di tempat kerja yang dapat memotivasi karyawan. Adil dalam memberikan kesempatan kepada karyawan tanpa pandang bulu.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah jumlah uang yang diterima, yang dianggap sebagai gaji (upah). Jika pekerja merasa gaji yang diterimanya memenuhi kebutuhannya, wajar saja jika memberikan kepuasan kerja berdasarkan kompetensi kerja tertentu, deskripsi pekerjaan, dan standar gaji. Jika gaji sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, maka bersyukurlah atas rezeki yang Allah berikan.

6) Rekan kerja

Ketika karyawan saling mendukung dan membangun hubungan yang penuh perhatian, lingkungan kerja yang stabil dan hangat diciptakan, yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Berinteraksi dengan sesama manusia dimana jaminan kepercayaan bagi para mukmin dan mukminat yang dibimbing oleh syariat Allah.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Keadaan ini berarti bahwa peralatan dan infrastruktur yang tepat dan modern tersedia sesuai dengan sifat tugas yang harus dilakukan. Merasa syukur Allah telah memberikan pekerjaan sehingga tidak mengeluh terhadap pekerjaannya.

2.2.2. Motivasi Kerja

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:141) motivasi didefinisikan sebagai suatu perubahan pada tenaga kerja yang ditandai oleh terciptanya dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam pencapaian tujuannya. Dikarenakan kelakuan manusia itu selalu memiliki tujuan, kita dapat mengetahuinya bahwa perubahan pada tenaga yang memberi kekuatan dalam tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam diri seseorang tersebut. Sedangkan Samsudin (2006: 281) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang bekerja baik secara internal maupun eksternal untuk membuat individu atau kelompok memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi adalah kondisi mental atau mental yang dapat mendorong seseorang untuk memaksimalkan prestasinya. (David McClelland dalam Mangkunegara, 2016:94). Motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan upaya itu dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. (Robbins, 2003: 208).

Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang

dikehendaknya dengan mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkan.

Terdapat sebuah hadits Rasulullah SAW. (terlepas dari status atau tingkatannya) yang diriwayatkan dari Ibnu Umar radiallahu ‘anhu berbunyi sebagai berikut:

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: “*Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.*”

Muhammad Mutawalli asy-Sy’rawi dalam Tafsir asy-Sya’rawi (Akhbarul Yaum, 1991, jilid 3 hal. 1752) memberikan penjelasan mengenai arti sebenarnya hadis tersebut bahwa kita bekerja untuk mendapatkan hal-hal duniawi cukup seperlunya saja. Hal ini karena kita dianjurkan untuk berpikir bahwa kita akan hidup selamanya sehingga hari esok masih ada dan masih banyak waktu untuk melakukannya. Kemudian jika dikaitkan pada pepatah Jawa yakni: “*Ana dina ana upa (ada hari ada nasi).*” Artinya selama masih ada kehidupan, rejeki selalu tersedia setiap hari sehingga tidak perlu bekerja mencari dunia secara “*ngaya*” atau bekerja terlalu keras hingga lupa ibadah dan lupa waktu untuk istirahat. (Ishom: 2020)

Berdasarkan pendapat ulama dan kaitan dengan pepatah jawa disimpulkan bahwa jangan bekerja terlalu keras hingga lupa ibadah dan lupa waktu untuk istirahat karena sesungguhnya selama Allah masih memberi kita kesempatan untuk hidup, selama itu pula Allah menjamin ketersediaan rezeki bagi kita. Walaupun bekerja tidak terlalu keras tapi fokus dengan rekan kerja yang sudah terjalin hubungan harmonis dengan “*Hablum Minannas*” sesuai ajaran Nabi, maka saat melakukan pekerjaan akan mendapatkan hasilnya baik sehingga mendapatkan penghargaan dari tempat kerja.

2.2.2.2. Teori Motivasi

Berikut beberapa teori motivasi dalam buku Priyono dan Marnis (2008:268-272), antara lain:

1) Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dari suatu hirarki berdasarkan tingkat kebutuhan manusia. Tingkat kebutuhan manusia yang paling utama adalah kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum. Kedua kebutuhan atas rasa aman yang kaitannya secara ekonomi dan sosial, artinya manusia memerlukan adanya rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Ketiga kebutuhan kasih sayang yang berwujud rasa hormat dan

saling menghormati terhadap sesama. Ke-empat kebutuhan penghargaan, artinya seseorang ingin untuk mendapat penghargaan atas pekerjaannya. Dan yang terakhir atau yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Artinya kebutuhan terhadap keinginan yang lebih serta keinginan untuk maju.

2) Teori X dan Teori Y dari Mc Gregor

Pada awalnya manusia mempunyai sifat-sifat yang saling bertentangan yang ekstrim, misal pada diri seseorang akan bertingkah laku lemah lembut, penyanyang, simpatik, penurut dan lainnya. Namun pada saat lain seseorang juga dapat bertingkah laku kasar, suka mengganggu, mudah membenci, dan lain sebagainya. Dari adanya dua sisi pada sifat manusia ini lalu dikembangkan menjadi 2 teori yaitu teori X dan teori Y.

3) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini menyebutkan bahwa didalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukannya. Kedua faktor tersebut ialah "*Maintenance Factors*" dan "*Motivator Factors*". *Maintenance Factors* juga sering disebut dengan *Hygiene Factor*. Faktor ini menguraikan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan usaha untuk memenuhi hidup. Ini

merupakan hal yang vital, oleh karena itu faktor ini harus terlebih dahulu untuk dipenuhi. Kemudian motivator faktor yaitu faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi pada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya faktor ini akan memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang benar-benar dapat memotivikasi seseorang.

2.2.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:150) dijelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1) Motivasi positif (Insentif positif)

yaitu pihak manajemen memberi motivasi (merangsang) karyawan dibawahnya dengan membagikan penghargaan kepada siapa karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaan.

2) Motivasi negatif (Insentif negatif)

yaitu pihak manajemen memberi motivasi karyawan dibawahnya dengan standar mereka yang mendapat hukuman.

2.2.2.4. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011:97) antara lain:

1) Menumbuhkan gairah serta semangat kerja karyawan

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan
- 6) Mengefektifkan adanya rekrutmen karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan menjalin hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meninggikan tingkat efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2.2.2.5. Langkah-Langkah Meningkatkan Motivasi

Secara khusus, Armstrong (2015: 170) memiliki tiga langkah dalam meningkatkan motivasi, antara lain:

1) Autonomy

Memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengatur jadwal sendiri untuk fokus menyelesaikan pekerjaan, bukan bagaimana cara menyelesaikannya.

2) Mastery

Membantu karyawan dalam memahami langkah-langkah apa yang harus mereka ambil untuk dapat melakukan perbaikan dan bagaimana mereka dapat menyumbang kemajuan.

3) *Purpose*

Memberikan arahan kepada karyawan dengan menjelaskan mengapa dan bagaimana sesuatu harus dilakukan.

2.2.2.6. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42) menjelaskan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi yang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti, sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat kepuasan kerja, dan pengalaman. Kemudian faktor eksternal atau faktor dari luarnya seperti, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Herzberg dalam suparyadi (2015: 149) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri atas :

1) Faktor Ekstrinsik (Higiene)

Faktor ini terdiri dari, kebijakan dan administrasi perusahaan, kompensasi, kondisi kerja, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, hidup pribadi status, dan keamanan.

2) Faktor instrinsik

Faktor ini terdiri dari pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pertumbuhan, dan prestasi.

Berdasarkan teori yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal (kepuasan kerja, bakat, dan pengakuan) dan faktor eksternal (kebijakan perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan pemimpin).

2.2.2.7. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Herzberg dalam Slamet (2007:137) yaitu:

1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Kondisi harmonis tercipta antara karyawan dan supervisor di tempat kerja. Dalam islam dianjurkan untuk rukun sesama umat islam dengan menyambung tali persausaraan.

2) Lingkungan kerja dengan peralatan pendukung yang memadai untuk memenuhi persyaratan kerja masing-masing area dan lingkungan kerja yang memenuhi harapan. Dalam islam diperintahkan untuk mencari ilmu, oleh sebab itu penggunaan peralatan yang canggih tak terlepas dari rasa ingin tahu manusia yang dikembangkan menggunakan akal.

3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan

Perusahaan atau organisasi yang memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan pendidikan bagi karyawannya terkait bidang pekerjaannya. Kesempatan dalam hidup seorang mukmin terbuka terus bagi mereka yang mau berjuang terus hingga akhir usianya.

4) Pemberian tunjangan

Perusahaan atau organisasi memberikan manfaat yang sesuai dan memadai kepada karyawannya. Bagi mereka yang berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mencari rezeki dengan do'a, Allah akan memudahkan segala urusannya.

2.2.3. Kompensasi

2.2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pembayaran jasa yang dilakukan kepada perusahaan (Rivai, 2005:357). Simamora (2006:442) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Hasibuan (2002:184) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan. Kemudian, Martoyo (2007: 116) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian

kompensasi langsung dalam bentuk uang (finansial) atau tidak langsung (non finansial). Pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Menurut Handoko, (2014:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima semua karyawan sebagai bukti pembayaran untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya dari perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya.

Dari paparan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan yang timbul dari perkerjaan yang telah atau akan dilakukan. Kompensasi ialah istilah luas yang memiliki kaitan dengan imbalan-imbalan secara finansial (financial reward) atau non-finansial yang diterima oleh pekerja melalui hubungan kerja dalam perusahaan.

Dalam Islam, Nabi Muhammad SAW. memerintahkan agar si pemberi kerja memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*”(HR. Ibnu Majah, shahih).

Para ulama berpendapat, berdasarkan maksud dari hadits diatas, upahnya adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.

Apabila sampai terjadi ada seorang buruh yang dalam keadaan terpaksa lalu mau menerima upah dibawah sewajarnya diperoleh, maka yang menggajinya itu wajiblah ia memberi sebagaimana ia peroleh. Jadi majikan itu tidak boleh memberi sesukanya asal pekerja mau saja, sekalipun dengan upah yang kecil. Dengan demikian maka tidaklah dibenarkan apabila ada seorang pengusaha yang tanpa alasan yang bisa diterima oleh seorang buruh atau dalam keadaan memaksa, menunda pembayaran upah para tenaga kerjanya atau buruhnya (Asyasyifa :2009)

Berdasarkan pendapat ulama diatas dapat disimpulkan bahwa hadis tersebut bermaksudkan agar para pemberi kerja bersegera menunaikan hak si pekerja (memberi gaji/upah) setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji, baik setiap hari, minggu, atau bulan. Pemenuhan kompensasi tidak langsung juga perlu dipenuhi perusahaan kepada pekerja seperti fasilitas kerja, terdapat waktu untuk pekerja menunaikan ibadah, memberikan kesempatan sama untuk mengikuti pengembangan skill dalam bekerja.

2.2.3.2. Teori Kompensasi

1) Priyono dan Marnis

Priyono dan Marnis dalam bukunya menyebutkan (2008:223) bahwa Kompensasi yang akan dipergunakan karyawan dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Tingkat kompensasi dapat mencerminkan status pekerjaan, pengakuan dan sejauh mana kebutuhan pekerja dan keluarganya terpenuhi. Jika statusnya, dan banyak kebutuhan yang terpenuhi maka pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik

2) Mathis dan Jacson

Salah satu cara manajemen memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja adalah dengan melalui kompensasi

(Mathis dan Jackson, 2011). Penghargaan intrinsik sering kali mencakup penghargaan untuk menyelesaikan proyek atau mencapai tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial lainnya mencerminkan sifat intrinsik dari penghargaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan material, imbalan moneter dan nonmoneter. Ada dua jenis umum komponen materi program kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2.2.3.3. Bentuk-Bentuk Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002:130) kompensasi secara garis besar dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi atau imbalan disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara berkala berdasarkan masa tunggu yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

Pembagian keuntungan atau tunjangan kepada karyawan dapat berupa tunjangan tunai atau tunjangan selain gaji atau upah.

3) Insentif

Penghargaan atau bonus yang diberikan secara tidak teratur atau sewaktu-waktu untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja tinggi.

2.2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Leon C. Megginson dalam Ansory dan Indrasari (2018:23) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi, ialah:

1) *Government factors* (Faktor pemerintah)

Peraturan pemerintah terkait penetapan standar upah minimum, pajak penghasilan, harga komoditas, biaya transportasi/transportasi, inflasi, dan devaluasi berdampak signifikan terhadap perusahaan dalam menetapkan kebijakan kompensasi karyawan.

2) *Collective bargaining* (Penawaran bersama)

Kebijakan untuk menentukan kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh tawar-menawar yang menjadikan kesepakatan tentang tingkat upah yang harus dibayarkan kepada karyawannya. Hal ini banyak dilakukan oleh perusahaan dengan mempekerjakan karyawan dengan keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

3) *Standard and cost of living* (Standar dan biaya hidup)

Kebijakan kompensasi harus juga memperhitungkan biaya hidup minimum bagi karyawan. Hal ini diperlukan agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan dasarnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman, karyawan akan termotivasi untuk bekerja menuju tujuan perusahaan.

4) *Comparable wages* (Upah yang sebanding)

Penetapan kompensasi juga dipengaruhi oleh ukuran seberapa besar atau kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan. Ini berarti bahwa adanya perbandingan upah karyawan sesuai tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) *Supply and demand* (Penawaran dan permintaan)

Tingkat penawaran dan permintaan pasar harus diperhitungkan saat menentukan kebijakan kompensasi karyawan. Ini berarti bahwa kondisi pasar saat ini harus diperhitungkan ketika menentukan tingkat upah karyawan.

6) *Ability to pay* (Kemampuan untuk membayar)

Saat menentukan kebijakan kompensasi karyawan, kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan harus dipertimbangkan. Dengan kata lain, jangan menetapkan kebijakan kompensasi yang melebihi batas kapasitas perusahaan dalam melakukan pembayaran upah karyawan.

2.2.3.5. Fungsi Kompensasi

Menurut Samsudin (2006: 188), fungsi dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penyebaran sumber daya manusia yang lebih efisien. Kegiatan ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan yang baik dapat memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Penggunaan tenaga kerja manusia yang lebih efektif dan efisien. Membayar gaji tinggi kepada seorang karyawan berarti organisasi telah menerima manfaat dan keuntungan paling besar dari karyawan tersebut, karena tingkat kompensasi ditentukan oleh tingkat produktivitas karyawan tersebut. Semakin banyak karyawan menerima upah tinggi, semakin mereka memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Jumlah karyawan dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi mengurangi pengeluaran untuk pekerjaan yang tidak perlu (karena kurangnya efisiensi dan produktivitas tenaga kerja).
- 3) Meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pengupahan dapat menciptakan stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika kompensasi dirasa tidak mencukupi dapat menimbulkan keresahan akibat ketidakpuasan karyawan dan

pada akhirnya gejolak ketidakpuasan karyawan ini berujung pada kerawanan perekonomian.

2.2.3.6. Tujuan Kompensasi

Menurut Priyono dan Marnis (2008:255) pemberian kompensasi atau balas jasa pada umumnya memiliki tujuan sebagai berikut :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka akan dapat terjalin hubungan kerja sama yang formal antara pemberi kerja dan pekerja, yang mensyaratkan agar pekerja (pegawai) dapat melaksanakan tugasnya secara memadai, dalam hal ini pemberi kerja wajib membayar gaji yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan bantuan gaji yang tinggi dan bonus menarik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga hasil kerjanya menjadi kepuasan kerja.

3) Motivasi

Jika imbalannya cukup, akan lebih mudah bagi manajer untuk memotivasi karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas kerja.

4) Stabilitas Karyawan

Kompensasi berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan memastikan stabilitas karyawan. Karena jika ada turnover, ini tentu akan relatif rendah.

5) Peningkatan Disiplin

Pembayaran kompensasi yang sesuai prosedurnya akan ada dampaknya pada peningkatan kedisiplinan karyawan

2.2.3.7. Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) dijelaskan bahwa ada dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:.

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atas pekerjaan sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Gaji biasanya dibayarkan mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari jam kerja). Rasulullah SAW. mengajak umat islam untuk menghapuskan perbudakan, oleh karena itu dilakukan pemberian gaji yang sesuai bagi orang yang dipekerjakan.

b. Insentif

Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan berdasarkan kinerjanya dan

dimaksudkan untuk mendistribusikan tunjangan kepada karyawan berdasarkan peningkatan produktivitas. Tujuan dari insentif adalah untuk memotivasi karyawan menjadi lebih produktif dan efisiensi biaya. Karyawan akan diberikan beberapa persen keuntungan perusahaan karena telah bekerja melebihi target. Dalam islam dianjurkan bersyukur atas apa yang Allah berikan.

c. Bonus

Bonus adalah hadiah yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan kinerja tertentu. Bonus ini biasanya berupa uang secara tunai ataupun dalam bentuk lainnya, misalnya liburan untuk melakukan perjalanan wisata. Berbagai bentuk bonus (hibah) dalam islam dipandang untuk menghargai pencapaian hasil pekerjaan karyawan.

2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Keberadaan program ini akan memberikan ajaran terhadap keahlian baru, memperbaiki keahlian saat ini, dan memengaruhi

sikap karyawan menjadi lebih baik lagi. Sesuai dengan anjuran Nabi Muhammad SAW. bahwa pekerjaan hari esok harus lebih baik dari hari ini maka akan menjadikannya beruntung. Dalam dunia kerja karyawan yang mempunyai bakat akan mendapatkan pengembangan diri sesuai bakat yang dimiliki sehingga dapat lebih *upgrade* keahlian seorang karyawan.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan serta rekan kerja kepada seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi sehingga dapat menambah semangat karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika Rasulullah SAW. Mendapatkan pujian, maka beliau menganggapnya sebagai do'a.

c. Cuti

Perusahaan mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja atau libur karena alasan-alasan tertentu, seperti dikarenakan sakit dan cuti melahirkan bagi wanita. Maka konsep dalam islamnya, pemberian cuti diperbolehkan namun pemberian gaji juga harus sesuai terhadap apa yang telah dikerjakan

2.2.4. Kinerja

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi hasil kerja atau prestasi yang sesungguhnya. Mangkunegara menambahkan bahwa kinerja secara konsep adalah hasil pekerjaan dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif ketika seorang karyawan melakukan tugas dan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Biasanya seseorang yang kinerjanya tinggi disebut orang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya rendah atau tidak mencapai standar disebut sebagai orang yang tidak produktif atau orang yang memiliki berperforma rendah. Kemudian Marwansyah (2016:229) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau pencapaian seseorang sehubungan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kewajibannya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160).

Dari paparan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam

melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Dalam Islam, seseorang melakukan pekerjaan memang harus dengan tuntas dan sebaik-baiknya agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini seperti apa yang terdapat dalam Surat Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."*

Dalam Tafsir Al-Mukhtashar dijelaskan penafsiran pada ayat ini bahwa salah satu dari putrinya berkata, “Wahai ayahandaku! Pekerjakan dia untuk menggembalakan kambing kita, dia pantas untuk engkau pekerjakan karena dia menggabungkan antara fisik yang kuat dan amanah. Dengan kekuatannya dia menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan dengan amanat dia menjaga apa yang diamanatkan kepadanya

Kemudian, Al-Sa‘dî memberikan penafsiran bahwa (Salah seorang dari kedua perempuan), yaitu salah satu dari anak gadis tersebut. (Jadikanlah dia sebagai pekerja atau pegawai kita),

maksudnya jadikan dan angkatlah ia sebagai pegawaimu yang bertugas menggembala dan memberi makan serta minum kambingkambing peliharaan kita. (Sesungguhnya pegawai yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya), bahwa Musa merupakan orang profesional yang pantas untuk diangkat menjadi pegawai karena memiliki dua kriteria profesionalitas, yaitu kuat dan amanah. Sedangkan –dalam konsep dan realitas– pegawai yang handal adalah yang mampu memiliki dua kriteria profesionalitas tersebut secara sinergis- organik. Kekuatan tiada lain merupakan kesanggupan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, sedangkan keamanan adalah perilaku tidak khianat (culas dan curang) dalam menunaikannya (maya: 2018).

Dari tafsiran tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketika dimana seseorang yang telah dipilih untuk melakukan pekerjaan maka haruslah melakukan dengan penuh rasa tanggung jawab serta amanah sehingga hasilnya menjadi seperti apa yang diharapkan. Seorang yang bekerja haruslah mengedepankan kejujuran dan sepenuhnya mempertanggungjawabkan hasil dari apa yang ia kerjakan. Dalam bekerja haruslah mencontoh sikap Rasulullah SAW. yaitu amanah (dapat dipercaya) sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Selain itu juga

mengamalkan “*Hablum Minannas*” dengan baik sehingga dapat terjauhkan dari neraka.

2.2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson (1997: 124) memberikan model teori kinerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu:

1. Faktor individu, di dalamnya terdiri dari sub variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, demografis. Sub variabel kemampuan dan ketrampilan adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja individu.
2. Faktor psikologis, di dalamnya terdiri dari sub variabel persepsi, kepuasan dalam bekerja, sikap, kepribadian, dan motivasi. Variabel ini lebih banyak dipengaruhi oleh variabel demografis, sub variabel persepsi, sikap, kepribadian dan belajar sangat sulit untuk diukur.
3. Faktor organisasi, di dalamnya terdiri dari sub variabel sumber daya, kepemimpinan, pemberian kompensasi atau imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Lingkungan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. dibangkitkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

Mangkunegara (2016:67) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain:

1. Kemampuan

Secara psikologis, keterampilan karyawan terdiri dari keterampilan implisit (IQ) dan keterampilan *realty* (knowledge + skill). Ini berarti bahwa pekerja dengan IQ tinggi, dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatan pada pekerjaan, dan yang mahir dalam rutinitas mereka lebih mungkin untuk bekerja seperti pekerjaan impiannya. Oleh sebab itu karyawan harus ditempatkan sesuai dengan minat dan bakatnya.

2. Motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang memberi dorongan pada karyawan agar bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Maka dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti faktor individu didalamnya terdapat kemampuan. Faktor psikologis yang didalamnya terdapat persepsi, kepuasan

kerja, sikap dan motivasi. Faktor organisasi didalamnya terdapat kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan desain pekerjaan.

2.2.4.3. Tujuan Manajemen Kinerja

Armstrong (2015:335) menjelaskan tujuan dari manajemen kinerja yaitu:

1. Untuk membentuk individu yang mampu memberikan hasil yang baik dalam pengerjaan tugasnya, hal ini dapat di lakukan melalui perencanaan yang matang, penetapan tujuan, dan membangun kompetensi.
2. Mengembangkan kompetensi manusia yang memenuhi dan melampaui harapan dengan mewujudkan potensi penuh mereka untuk kepentingan mereka sendiri dan organisasi.
3. Memberikan kejelasan bagaimana peran kontribusi individu dapat membantu mencapai tujuan perusahaan

2.2.4.4. Fungsi Penilaian Kinerja

Fungsi penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

1. Menjadi tolak ukur kinerja secara objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Hal ini memungkinkan karyawan yang kinerjanya efektif untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan

mereka sedangkan karyawan yang kinerjanya tidak efektif akan mendapat konskuensi.

2. Sebagai bahan percobaan untuk menetapkan tujuan pembangunan yang lebih spesifik dan meningkatkan kinerja.
3. Mengembangkan karir yang membuat karyawan tetap beradaptasi dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.2.4.5. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan diperlukan indikator yang merupakan ukuran dalam menilai kinerja. Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:376) dapat ditulis seperti berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah keseluruhan jumlah yang telah didapatkan yang bisa diukur dalam satuan atau unit yang mampu dituntaskan. Dengan demikian, kuantitas kinerja dapat diartikan sebagai banyaknya hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan. Hasil kinerja yang telah dijelaskan diatas mengajak karyawan agar selalu meningkatkan hasil pekerjaan.

2. Kualitas

Kualitas dalam penyelesaian kerja dapat diukur dari kesempurnaan hasil yang didapatkan dari pekerjaan karyawan.

Hadis yang dijelaskan diatas juga mengajak karyawan meningkatkan kesempurnaan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat diukur dengan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai menjadikan output. Dalam hadis yang tertera diatas dijelaskan bahwa seorang pekerja yang baik harus dapat dipercaya oleh karena itu wajib untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

4. Kehadiran

Absensi kehadiran seorang karyawan di perusahaan baik pada awal pekerjaan, saat istirahat, di akhir pekerjaan, dengan atau tanpa informasi yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan tersebut. Hadis diatas juga mengajak untuk karyawan agar dapat kuat sehingga mampu hadir walaupun beban kerja dirasa berat.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah keahlian seorang karyawan untuk bekerja dengan kolega untuk menyelesaikan tugas kerja dengan cara yang mencapai hasil yang optimal. Rasulullah SAW. memiliki sifat Amanah (dapat dipercaya), dalam dunia kerja hendaknya mencontoh sifat tersebut ketika menjalin kerjasama dengan siapapun itu.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian Ayubi dan Setiawan: (2019) ditemukan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Heryenzus dan Laia (2018) dengan temuan motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada seorang karyawan akan mampu mewujudkan suatu perilaku yang berarah pada tujuan dengan pencapaian sasaran kepuasan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat menunjang karyawan mencapai kepuasan kerja.

2.3.2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja dapat mengacu pada pendapat Rangkuti dan Ernanda (2020) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ashary (2022)

bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga, dan sebagainya. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanpa merasa terbebani, maka hasil ia pun akan merasa puas. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979:135).

Suhartini (2020) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa Variabel Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anisya, Supriyanto, Ekowati (2021) yang menemukan hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurma Firstania R.A. dan Supriyanto (2021) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini justru bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karami dkk. (2013) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan imbalan sebagai balas jasa yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya yang semakin tinggi, sehingga akan berimplikasi terhadap kinerjanya. Disaat karyawan mendapat kepuasan dengan pemberian kompensasi yang telah dibayarkan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

Ayu, Sukirno, dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Darma dan Supriyanto (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Yoel, Kevin, dan Fenny (2021) bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga ditemukan hasil bahwa kompensasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (S Agustina dan Adriani: 2022). Justru semua hasil itu berlawanan dengan hasil yang ditemukan oleh Idris, Adi, Soetjipto, Supriyanto (2020) dan Fathimining A.P., Idayanti N., Wahda R. (2018) yang mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja.

2.3.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Arif, Zainudin, dan Abdul Hamid K (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Sukidi dan Farid (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh

karyawan pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan mempunyai pandangan yang baik mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang hati untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja akan membuat karyawan mau bekerja keras serta berupaya untuk terus mengupgrade skill, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan perlu menjadi prioritas dalam perusahaan.

2.3.6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Artana dan Mujiat (2022) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika dalam diri atau dari luar diri (misalnya, dorongan dari atasan) karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan baik. Kemudian pada akhirnya dorongan itu akan menghasilkan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu, karyawan akan cenderung berusaha untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya dengan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurma Firstania R.A. dan Supriyanto (2021) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Kesuma (2022) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai motivasi terhadap pekerjaan yang dalam perusahaan tinggi maka akan mempengaruhi kinerja, kemudian ketika pekerjaan yang dikerjakan dengan senang hati maka tercipta kepuasan dalam bekerja.

2.3.7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

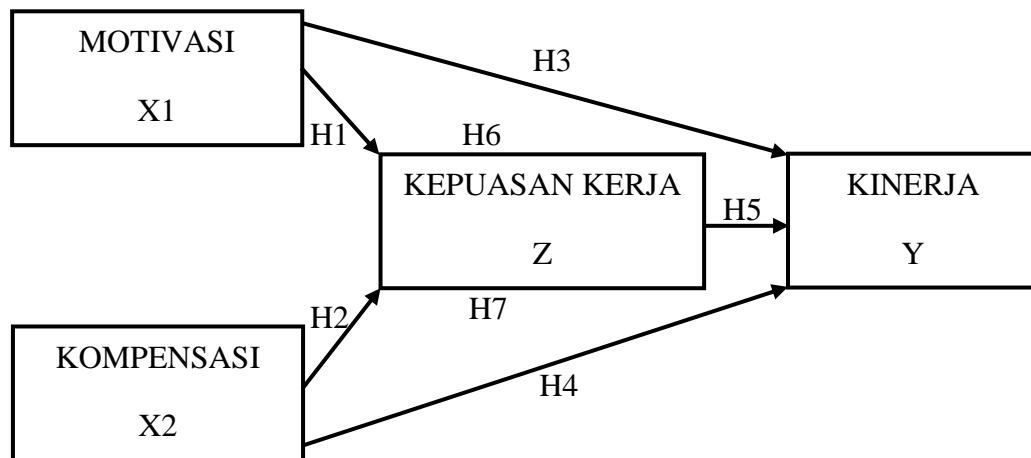
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Hedry Cahyono (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Ayubi dan Setiawan (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan serupa juga dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Aryana, Yuesti, dan Ela (2019) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

2.4. Kerangka Berfikir

2.4.1. Model Konseptual

Gambar 2.1
Model Konseptual



2.4.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z)

- H2 : Diduga variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z)
- H3 : Diduga variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja.(Y)
- H4 : Diduga variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)
- H5 : Diduga variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y)
- H6 : Diduga variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel interveningnya
- H7 : Diduga variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel interveningnya

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan variabel serta pengaruhnya antar variabel. *Explanatory research* memiliki tujuan untuk mengembangkan serta melakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang telah dihipotesiskan (Supriyanto dan Maharani, 2013:7). Penelitian ini mengkaitkan variabel (independen) mempengaruhi variabel lain (dependen) untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan.

Penelitian ini menggunakan alat path analysis, karena untuk menjelaskan adanya variabel independen dan variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung (Supriyanto dan Ekowati, 2019:36). Pendekatan kuantitatif disini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dalam angka atau dengan skala numerik. Menurut (Sugiyono, 2016:14) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang kemudian diangkakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer data sekunder didapatkan dari buku-buku dan jurnal dari penelitian terdahulu. Selanjutnya data yang sudah ada akan diolah menggunakan program SPSS 23.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro yang berlokasi di Jl. Mastrip No.35, Kauman, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62113.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Supriyanto dan Ekowati (2019:20) mendefinisikan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang dipelajari dengan sifat dan karakteristik tertentu, atau keseluruhan unit atau orang yang berada dalam wilayah studi penelitian. Populasi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro secara keseluruhan yaitu 97 orang.

3.3.2. Sampel

Supriyanto dan Ekowati (2019:20), mendefinisikan sampel adalah bagian dari sekumpulan obyek atau subyek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi. Besar sampel yang akan diambil sejumlah 58 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. Teknik ini dilakukan dengan tidak memberikan peluang yang sama pada anggota populasi yang akan digunakan menjadi sampel. Jenis yang dipilih ialah *Quota Sampling*. *Quota Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana

jumlah sampel dipilih dari kelompok sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya (Supriyanto dan Ekowati.2019:21-22). Pengambilan sampel sebanyak 58 orang, kelompok sasaran yang ditetapkan menjadi sampel adalah karyawan kecuali Direksi, Satpam, Supir, dan *Cleaning Service* yang ada di PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Menurut Hasan (2002:82) Data primer adalah data yang diterima atau dikumpulkan langsung dari penulis studi atau mereka yang membutuhkannya. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada staf PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Selain itu, data yang diperoleh juga dari hasil wawancara dan observasi.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penulis yang bekerja dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya (Hasan, 2002:58). Data sekunder juga dapat diperoleh dari buku, jurnal, penelitian sebelumnya dan berbagai literatur yang masih relevan dengan subjek penelitian.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Supriyanto dan Ekowati (2019:23-26) dalam bukunya menjelaskan bahwa terdapat 3 teknik pengumpulan data secara umum, yaitu:

1. Observasi

Observasi biasanya dilakukan dengan mengamati serta mencatat secara terstruktur dan sistematis tentang berbagai peristiwa yang berkenaan dengan penelitian. Observasi dibagi menjadi dua yaitu observasi langsung (peneliti terlibat secara langsung) atau tidak langsung (peneliti hanya sebagai pengamat sumber data).

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses dalam menggali informasi yang dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan responden mengenai topik pada penelitian. Wawancara memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memperoleh informasi dari responden.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah proses untuk memperoleh data dengan memberikan sekumpulan pertanyaan tertulis kepada responden.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Agar dapat mempermudah serta tidak terjadi kesalahan dalam mengartikan saat membuat penafsiran makna dalam penelitian ini, maka peneliti disini akan menegaskan tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau independen (X), variabel mediasi atau intervening (Z), dan variabel terikat atau variabel terikat atau dependen (Y). Adapun identifikasi variabelnya sebagai berikut:

Variabel Independen : Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2)

Variabel Intervening : Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Dependen : Kinerja (Y)

Kemudian pada penelitian ini, dilakukan pengembangan instrumen pada masing-masing variabel. Kemudian penjabaran definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Slamet (2007:137)	1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2. Lingkungan kerja 3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan 4. Pemberian tunjangan	1. Menjalin hubungan yang baik terhadap sesama karyawan 2. Suasana tempat kerja yang nyaman 3. Fasilitas dan upaya pengembangan skill karyawan 4. Tunjangan yang cukup sesuai tugas
Kompensasi Samsudin (2006:187)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Pelatihan dan pengembangan 5. Pujian 6. Cuti	1. Gaji yang sesuai dan tepat waktu 2. Pemberian insentif saat melakukan pekerjaan dengan baik 3. Pemberian bonus ketika bekerja melebihi target 4. Adanya pelatihan untuk mengembangkan skill 5. Mendapatkan pujian atas kerja yang baik 6. Terdapat libur cuti
Kepuasan Kerja Rivai	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan	1. Menyukai pekerjaan yang dilakukan 2. Atasan yang mampu

(2011:860)	manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan	mengayomi 3. Sistem kerja yang tertata 4. Kesempatan untuk dipromosikan 5. Tunjangan yang cukup 6. Rekan kerja yang baik 7. Pekerjaan yang sesuai bidang
Kinerja Mathis dan Jackson (2006:376)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	1. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur 3. Pekerjaan yang selesai tepat waktu 4. Rajin masuk kerja 5. Terjalin kerjasama yang baik

3.8. Skala Pengukuran Variabel

Dalam Penelitian ini, metode pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert. Oleh karena itu, variabel diukur dan didekomposisi menjadi indeks variabel. Indikator kemudian digunakan sebagai titik awal untuk merakit elemen sarana, yang biasanya berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2016:93). Skala Likert terdiri dari dua bagian yaitu, yang kesatu berisi isian untuk identitas responden dan juga petunjuk dalam melakukan pengisian kuisioner dan yang kedua berisi tentang pertanyaan dengan alternative jawabannya. Pada skala likert dibagi menjadi 5 kategori seperti yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Kategori Penilaian

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

Untuk melakukan pengukuran variabel pada penelitian, responden diminta untuk menyatakan jawabannya dengan memberikan centang pada kotak skala satu sampai lima yang ada dalam kuisisioner dengan keterangan yang sudah ada.

3.9. Uji Instrumen

3.9.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas yang tinggi. Menurut Hadi dalam Bawono (2006:68) menyatakan analisis ini mengukur seberapa baik tes melakukan tugas pengukurannya atau secara akurat mencerminkan variabel yang diukur.

Kriteria penilaian pada uji validitas menurut Bawono (2006:69) yaitu dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05 jika r hitung > r tabel, maka kuesioner kuesioner dianggap valid sebagai ukuran atau memiliki korelasi yang benar antara kedua variabel. Perhitungan uji validitas ini dihitung menggunakan alat program SPSS.

3.9.2. Uji Reabilitas

Bawono (2006:63) mendefinisikan Uji reliabilitas adalah cara untuk menguji informasi yang dikumpulkan dari hasil survei yang telah dibagikan. Jika kuesioner dapat diandalkan, jawaban dari responden tersebut terkadang akan konsisten. Alat analisis ini digunakan untuk menentukan sejauh mana pengukuran data yang ada memberikan hasil yang relatif konsisten atau serupa ketika diulang pada orang yang sama untuk menentukan keandalan peralatan pengukuran (kuisisioner). (Bawono, 2006 :63-64).

Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas semua pertanyaan dalam penelitian ini adalah *Alpha* dari *Cronbach* dengan taraf signifikan (α)= 0,05 jika r hitung > r tabel, Ileh karena itu, alat ukur dari kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian iki akan digunakan nilai 0,06 dengan dengan asumsi jika pada pertanyaan yang diujikan dianggap reliabel apabila nilainya Cronbach Alpha > 0,60 (Bawono, 2006:68).

3.10. Analisis Data

3.10.1. Analisis Deskriptif Variabel

Sugiyono (2016:147) menjelaskan analisis deskriptif adalah suatu cara dalam mengkaji data dengan melakukan pendeskripsian atau membuat gambaran data yang sudah ada tanpa ada maksud membuat kesimpulan dalam hal ini dimaksudkan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data-data statistik yang dikumpulkan pada awalnya masih acak serta tidak terorganisir dengan baik, kemudian data-data tersebut diringkas dengan baik dan teratur kedalam bentuk tabel maupun bentuk grafis sebagai bahan dasar pengambilan keputusan. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang dinyatakan berdasarkan sebaran frekuensi baik secara angka maupun presentase.

3.10.2. Uji Asumsi Klasik

3.10.2.1. Uji Normalitas

Supriyanto dan Maharani (2013: 73) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk memahami apakah distribusi model regresi residual normal. Tes ini mengambil hasil model dengan nilai yang menunjukkan apakah varians didistribusikan secara normal atau apakah data didistribusikan secara normal.

Terdapat dua cara yang biasanya digunakan untuk menguji normalitas dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat

analisis grafik (normal P-P plot) dan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov. Jika titik-titik data membentuk pola linier pada normal probability plot, maka data dikatakan data tersebut sudah berdistribusi normal atau sebaran dari distribusi data mengelompok di sekitar garis uji ke pojok kanan atas, dan tidak ada data yang keluar dari distribusi data. Normalitas dapat dilihat dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) melampaui diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, mereka tidak menunjukkan pola distribusi normal, menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

Cara yang kedua yaitu dengan melakukan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov Test. Kemudian membandingkan nilai sig. yang terdapat pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan alfa. Jika nilai sig $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji pada tabel Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,05$, maka itu menunjukkan data tidak berdistribusi secara normal (Uyanto dalam Supriyanto dan Ekowati, 2013:73)

3.10.2.2. Uji Linieritas

Supriyanto dan Ekowati (2013:73) menjelaskan bahwa uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model regresi yang digunakan memiliki hubungan linier atau tidak (hubungan antar

variabel sudah mengikuti garis atau belum). Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan pedoman curve estimation dan membandingkan nilai signifikansi defiation from linerity.

Pertama, menggunakan pedoman curve estimation. Jika nilai sig. $f < 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X terhadap Y. Sedangkan jika nilai sig. $f > 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X terhadap Y.

Kedua, membandingkan nilai signifikansi defiation from linerity. Jika nilai sig. $f > 0,05$ maka terdapat hubungan hubungan yang linier antar variabel tersebut. Sebaliknya jika nilai sig. $f < 0,05$ maka tidak terjadi hubungan yang linier antar variabel.

3.10.2.3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi (Supriyanto dan Ekowati, 2013:70). Kehadiran multikoloni sempurna menyebabkan ketidakpastian dalam koefisien regresi, yang standar deviasinya menjadi tak terbatas.

Salahsatu cara yang dapat dilakukan dalam melakukan uji multikolonieritas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai VIF (Variance-Infating Factor). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan

nilai $VIF < 10$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atau tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

3.10.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya kesamaan varians dari residual satu peninjauan ke peninjauan lain dalam suatu model regresi (Supriyanto dan Ekowati, 2013:72). Jika pada satu peninjauan ke peninjauan lain menghasilkan varians yang berbeda maka itu artinya terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika pada satu peninjauan ke peninjauan lain menghasilkan varians yang tetap maka itu artinya terjadi homoskedastisitas. Beberapa cara yang dapat dilakukan ketika menguji heteroskedastisitas yaitu:

Pertama, melakukan uji koefisien korelasi rank spearman dengan melakukan korelasi antara nilai signifikansi dari absolut residual pada semua variabel bebas. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) maka terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Kedua, dengan melihat pada hasil uji scatterplot. Jika pada hasilnya standardized predicted value (ZPRED) dan standardized

residual (ZRESID) menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.3. Path Analysis

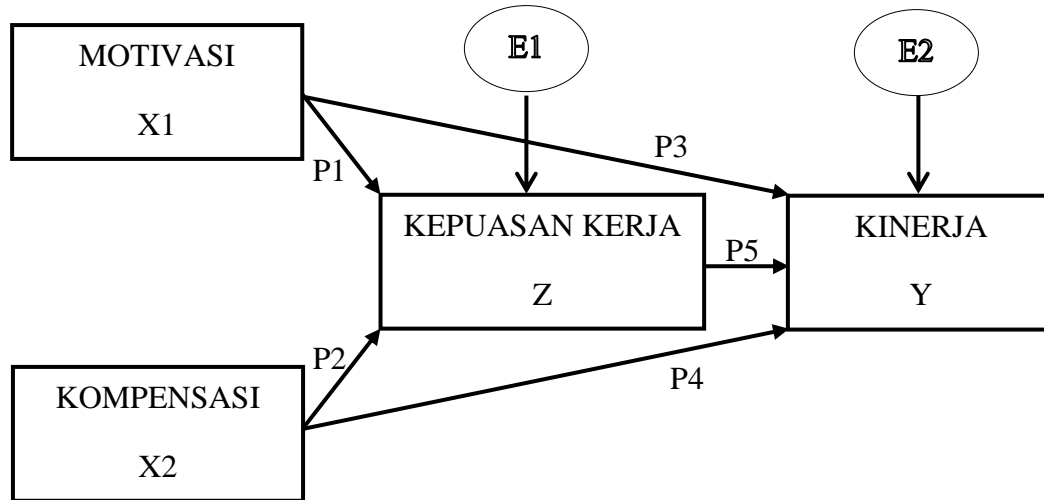
Metode path analysis (analisis jalur) berguna untuk melakukan pengujian hubungan antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan adanya variabel independen dan variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung (Supriyanto dan Ekowati. 2019:36).

Model dari diagram jalur menjadi langkah awal dalam melakukan analisis jalur, yaitu dengan membuat model dengan berpedoman pada konsep dari teori yang digunakan. Dalam analisis jalur dalam penelitian ini terdapat dua jenis anak panah yang digunakan, yaitu: tanda anak panah yang menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dan tanda anak panah yang menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

Model tersebut dapat dituliskan menjadi dua model pengujian yaitu, sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
- 2) Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Gambar 3.1
Model Path Analysis



Keterangan:

X1 = kompensasi

X2 = motivasi

Z = kepuasan kerja

Y = kinerja

P1 = koefisien pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

P2 = koefisien pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

P3 = koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja

P4 = koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja

P5 = koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

E= standar error

Model analisis jalur bisa dibuat pernyataan dalam bentuk persamaan sehingga membangun sistem persamaan jalur. Model tersebut dinyatakan:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z$$

Jika pengaruh X terhadap Y dikurangi menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terdapat mediasi yang sempurna. Namun, ketika efek X pada Y dikurangi menjadi nilai bukan nol dengan memasukkan variabel Z, terjadi mediasi parsial. Mediasi sederhana ini terjadi ketika asumsi berikut terpenuhi:

- 1) Tidak ada kesalahan pengukuran (measurement error) pada variabel Z
- 2) Variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Awal terbentuknya PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro dimulai dari tahun 1959, dimana saat itu Pemerintah Daerah membentuk lembaga keuangan dengan mendirikan Perusahaan Daerah yang bergerak di bidang perkreditan. dengan nama “Bank Pasar” sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor Swt/II/1959. Modal usaha perkreditan ini berasal dari keuangan Daerah yang telah di pisahkan, hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969. Kemudian berdasarkan penetapan Perpu No. 1 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk usaha negara, maka usaha perkreditan tersebut berbentuk Perum (Perusahaan Umum).

Menindaklanjuti isi dari Surat Edaran Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur No. Pem./50/67, Surat Menteri Dalam Negeri Nomor Ek.Bang. 14/10/46, Surat Bank Indonesia Surabaya No. 5/39/UPPB/PPTR maka Peraturan Daerah Bank Pasar Nomor 22 Tahun 1971 tersebut disesuaikan dengan maksud surat diatas diubah menjadi “Badan Kredit Pasar“. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha perkreditan terutama dibidang perbankan, maka dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992, tentang Perbankan. Dengan

diberlakukannya Undang – Undang tersebut maka secara umum bank dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu Bank Umum dan BPR/Bank Perkreditan Rakyat (Bab III, Pasal 5 ayat 1). Selanjutnya, untuk pelaksanaan Undang-Undang tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1992, tentang Bank Perkreditan Rakyat dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 tahun 1993, tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat, melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 1993, tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (<https://bankdaerahbojonegoro.com>, 25 September 2022).

Saat ini pelayanan dan jaringan kantor Bank Daerah Bojonegoro terdiri 1 kantor pusat, yang berlokasi di Jalan Mastrip nomor 35 Bojonegoro. Selain itu Bank Daerah Bojonegoro, 3 kantor cabang, 5 kantor kas dan 4 *payment point*. Kemudian 3 (tiga) kantor cabang Bank Daerah Bojonegoro terdiri dari Kantor Cabang Kalitidu, berlokasi di Jalan Desa Panjunan Kecamatan Kalitidu; Kantor Cabang Sumberrejo berlokasi di Jalan Raya Sumberrejo Nomor 309 Sumberejo; Kantor Cabang Kedungadem berlokasi di Jalan Gajah Mada nomor 29 Kedungadem. Sementara 5 (lima) kantor kas Bank Daerah Bojonegoro yaitu, Kantor Kas Banjarejo, di Jalan Lettu Suyitno nomor 14 Campurejo Bojonegoro; Kantor Kas Ngraho di Jalan AR Hakim Ngraho; Kantor Kas Baureno, di Jalan Raya Pasinan nomor 301A Pasinan Baureno; Kantor

Kas Gondang di Jalan Raya Gondang dan Kantor Kas Kepohbaru di Jalan Raya Kepoh Desa Kepohbaru Kecamatan Kepohbaru.

4.1.2. Visi dan Misi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

1. Visi

Visi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro adalah “Memberdayakan Ekonomi Masyarakat Menengah Kebawah”

2. Misi

Untuk mencapai visi yang ditetapkan, PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro menetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan dan memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan jasa perbankan.
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan pada nasabah dan masyarakat secara.
- 3) Professional dengan menekankan pada keunggulan manajemen, orientasi pasar dan jiwa kewirausahaan.
- 4) Meningkatkan kualitas professional sumber daya insani.
- 5) Menjadi BPR yang sehat dan inovatif dalam mengembangkan produk untuk memuaskan kebutuhan serta harapan para nasabah dan masyarakat (khususnya petani dan pengusaha kecil menengah).
- 6) Meningkatkan pelayanan yang lebih tepat, cepat dan mudah.

- 7) Menjadi BPR yang handal dan terpercaya melalui kegiatan perbankan yang menjunjung tinggi etika, memiliki akuntabilitas dan demokrasi.
- 8) Berpartisipasi pada pembangunan masyarakat melalui peningkatan kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD).

4.1.3. Logo PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Gambar 4.1

Logo PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro



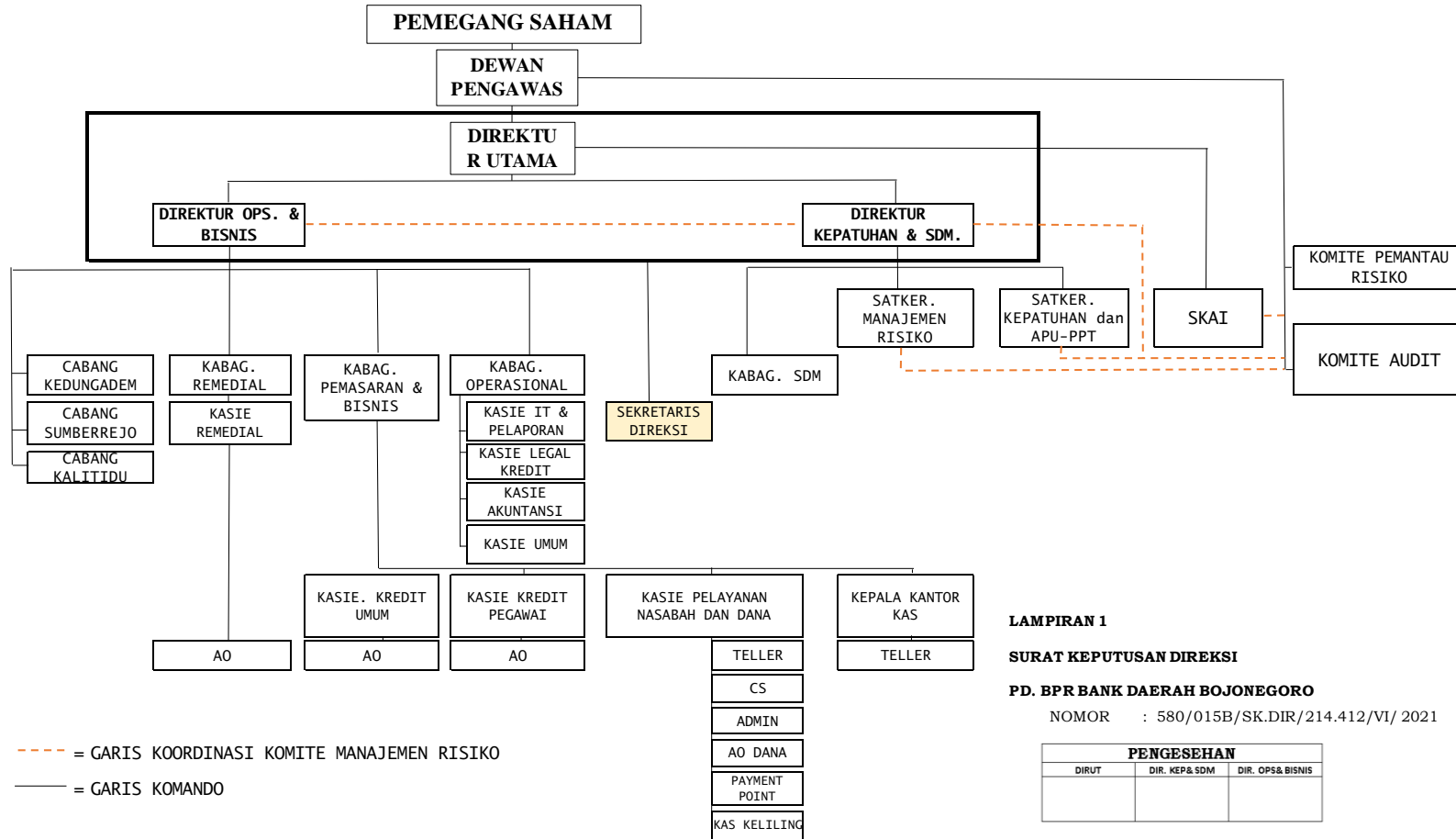
4.1.4. Struktur Organisasi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Berikut Struktur Organisasi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro pada saat penelitian ini dilakukan:

Gambar 4.2

Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO



LAMPIRAN 1

SURAT KEPUTUSAN DIREKSI

PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO

NOMOR : 580/015B/SK.DIR/214.412/VI/ 2021

PENGESEHAN		
DIRUT	DIR. KEP&SDM	DIR. OPS&BISNIS

4.1.5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari jumlah populasi yang ada sebanyak 97 orang pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro yang terdiri dari Direksi, Karyawan, Pesuruh, Security, dan Supir. Dipilih 58 responden sebagai sampel penelitian ini yaitu karyawan saja. Teknik sampling yang digunakan yakni adalah *Quota Sampling*, dengan cara mengambil sampel dari sebagian populasi dimana jumlah sampel sudah ditetapkan sebelumnya. Jadi ditentukan sebanyak 58 karyawan sebagai respondennya.

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapat gambaran tentang responden. Berikut ini analisa deskripsi umum terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuesioner survei dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin seperti dalam tabel berikut.:

Tabel 4.1
Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	67.2	67.2	67.2
	Perempuan	19	32.8	32.8	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1. diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden yang diambil dari karyawan PD. BPR Baank Daerah Bojonegoro sebanyak 58. Terdapat sebanyak 38 responden atau sebesar 66,7 % dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 19 responden atau sebesar 33,3% dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada karakteristik responden berdasarkan usia diklasifikasikan menjadi empat kelompok, yaitu responden dengan usia 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun, dan 50-59 tahun. Hasil ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karkteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	21	36.2	36.2	36.2
	30-39 Tahun	25	43.1	43.1	79.3
	40-49 Tahun	8	13.8	13.8	93.1
	50-59 Tahun	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa penggolongan responden karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro terbanyak pada kelompok usia 30-39 tahun dengan jumlah 25

responden atau sebesar 43,1%. Kemudian terdapat 21 responden atau sebesar 36,2% pada kelompok usia 20-29 tahun, sebanyak 8 responden atau sebesar 13,8% responden pada kelompok usia 40-49 tahun, dan yang paling sedikit yaitu pada kelompok usia 50-59 tahun dengan jumlah 4 responden atau sebesar 6,9%.

4.1.5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diperoleh data responden tentang pendidikan terakhir dari hasil penyebaran kuisioner penelitian, seperti tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	9	15.5	15.5	15.5
	D3	2	3.4	3.4	19.0
	S1	47	81.0	81.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pendidikan terakhir 58 responden yang berasal dari PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro terdiri dari lulusan SMA/Sederajat sebanyak 9 responden atau sebesar 15,5%, selanjutnya sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4% lulusan D3, dan 47 responden atau sebesar 81% responden lulusan S1.

4.1.5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dilakukan pengklasifikasian empat kelompok, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	14	24.1	24.1	24.1
	1-2 Tahun	1	1.7	1.7	25.9
	2-3 Tahun	9	15.5	15.5	41.4
	>3 Tahun	34	58.6	58.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa masa kerja responden pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro yang (kurang dari) <1 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 24,1%, selanjutnya responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 1 responden atau sebesar 1,7%, sebanyak 9 responden atau sebesar 15,5% responden dengan masa kerja 2-3 tahun, dan yang paling banyak yaitu pada masa kerja yang (lebih dari) > 3 tahun dengan jumlah 34 responden atau sebesar 58,6%.

4.1.6. Distribusi Frekuensi Variabel

Terdapat 4 variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y). Dari hasil kuisioner akan dapat dijabarkan mengenai distribusi jawaban responden sesuai skala likert dengan bobot nilai 1-5. Distribusi jawaban ini dimuat per item kuisioner agar memudahkan untuk mengartikan hasilnya. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat mendeskripsikan sebaran hasil jawaban responden per variabel.

4.1.6.1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil distribusi frekuensi variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

		Distribusi Jawaban Responden					Rata- Rata
		STS	TS	R	S	SS	
X1.1	F	0	0	0	35	23	4.396
	%	0%	0%	0%	60.3%	39.7%	
X1.2	F	0	0	2	31	25	4.396
	%	0%	0%	3.4%	53.4%	43.1%	
X1.3	F	0	0	3	32	23	4.344
	%	0%	0%	5.2%	55.2%	39.7%	
X1.4	F	0	0	2	39	17	4.258
	%	0%	0%	3.4%	67.2%	29.3%	
X1.5	F	0	0	4	34	20	4.275

	%	0%	0%	6.9%	58.6%	34.5%	
X1.6	F	0	1	0	32	25	4.396
	%	0%	1.7%	0%	55.2%	43.1%	
X1.7	F	0	0	1	41	16	4.258
	%	0%	0%	1.7%	70.7%	27.6%	
X1.8	F	0	1	1	42	14	4.189
	%	0%	1.7%	1.7%	72.4%	24.1%	
X1.9	F	0	0	4	44	10	4.103
	%	0%	0%	6.9%	75.9%	17.2%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi variabel motivasi dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dapat diketahui bahwa pada item kuisisioner X1.1 terdapat 35 responden atau 60.3% menjawab setuju (S) dan 23 responden atau 39.7% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.2 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab ragu-ragu (R), 31 responden atau 53.4% menjawab setuju (S) dan 25 responden atau 43.1% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.3 terdapat 3 responden atau 5.2% menjawab ragu-ragu (R), 32 responden atau 55.2% menjawab setuju (S) dan 23 responden atau 39.7% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.4 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab ragu-ragu (R), 39 responden atau 67.2% menjawab setuju (S) dan 17 responden atau 29.3%

menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.5 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 34 responden atau 58.6% menjawab setuju (S) dan 20 responden atau 34.5% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.6 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 32 responden atau 55.2% menjawab setuju (S) dan 25 responden atau 43.1% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.7 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 41 responden atau 70.7% menjawab setuju (S) dan 16 responden atau 27.6% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.8 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 2 responden atau 3.4% menjawab ragu-ragu (R), 31 responden atau 53.4% menjawab setuju (S) dan 25 responden atau 43.1% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X1.9 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 44 responden atau 75.9% menjawab setuju (S) dan 10 responden atau 17.2% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada item pertanyaan X1.9 dengan bobot 4.103. Hasil tersebut diperoleh dari 4 responden yang menjawab ragu-ragu, 44 responden menjawab setuju, dan 10 responden menjawab

sangat setuju. Kemudian pada item pertanyaan X1.1, X1.2, dan X1.6 mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan jumlah yang sama yaitu sebesar 4.396.

4.1.6.2. Variabel Kompensasi (X2)

Hasil distribusi frekuensi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

		Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS	
X2.1	F	0	1	7	44	6	3.948
	%	0%	1.7%	12.1%	75.9%	10.3%	
X2.2	F	0	1	3	50	4	3.982
	%	0%	1.7%	5.2%	85.2%	6.9%	
X2.3	F	0	1	7	48	2	3.879
	%	0%	1.7%	12.1%	82.8%	3.4%	
X2.4	F	0	1	10	45	2	3.827
	%	0%	1.7%	17.2%	77.6%	3.4%	
X2.5	F	0	1	5	48	4	3.948
	%	0%	1.7%	8.6%	82.8%	6.9%	
X2.6	F	0	1	7	46	4	3.913
	%	0%	1.7%	12.1%	79.3%	6.9%	
X2.7	F	0	0	2	40	16	4.241
	%	0%	0%	3.4%	69.0%	27.6%	

X2.8	F	0	2	7	40	9	3.965
	%	0%	3.4%	12.1%	69.0%	15.5%	
X2.9	F	0	2	12	39	5	3.810
	%	0%	3.4%	20.7%	67.2%	8.6%	
X2.10	F	0	1	18	37	2	3.689
	%	0%	1.7%	31.0%	63.8%	3.4%	
X2.11	F	0	3	6	41	8	3.931
	%	0%	5.2%	10.3%	70.7%	13.8%	
X2.12	F	0	0	11	45	2	3.844
	%	0%	0%	19.0%	77.6%	3.4%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi variabel kompensasi dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dapat diketahui bahwa pada item kuisisioner X2.1 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 7 responden atau 12.1% menjawab ragu-ragu (R), 44 responden atau 75.9% menjawab setuju (S) dan 6 responden atau 10.3% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X2.2 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 3 responden atau 5.2% menjawab ragu-ragu (R), 50 responden atau 85.2% menjawab setuju (S) dan 4 responden atau 6.9% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner X2.3 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 7 responden atau 12.1% menjawab ragu-ragu (R), 48 responden atau 82.8% menjawab setuju (S) dan 2 responden atau

3.4% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisioner X2.4 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 10 responden atau 17.2% menjawab ragu-ragu (R), 45 responden atau 77.6% menjawab setuju (S) dan 2 responden atau 3.4% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisioner X2.5 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 5 responden atau 8.6% menjawab ragu-ragu (R), 48 responden atau 82.8% menjawab setuju (S) dan 4 responden atau 6.9% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisioner X2.6 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 7 responden atau 12.1% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 4 responden atau 6.9% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisioner X2.7 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab ragu-ragu (R), 40 responden atau 69% menjawab setuju (S) dan 16 responden atau 27.6% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada item pertanyaan X2.10 dengan bobot 3.689. Hasil tersebut diperoleh dari 1 responden yang menjawab tidak setuju, 18 responden menjawab ragu-ragu, 37 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Kemudian pada item pertanyaan X2.7 mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.241. Hasil tersebut diperoleh dari 2 responden yang menjawab ragu-ragu, 40 responden menjawab setuju, dan 16 responden menjawab sangat setuju.

4.1.6.3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

		Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS	
Z.1	F	0	0	1	41	16	4.258
	%	0%	0%	1.7%	70.7%	27.6%	
Z.2	F	0	0	5	42	11	4.103
	%	0%	0%	8.6%	72.4%	19.0%	
Z.3	F	0	0	1	49	8	4.120
	%	0%	0%	1.7%	84.5%	13.8%	
Z.4	F	0	0	1	44	13	4.206
	%	0%	0%	1.7%	75.9%	22.4%	
Z.5	F	0	0	7	43	8	4.017
	%	0%	0%	12.1%	74.1%	13.8%	
Z.6	F	0	0	7	44	7	4.000
	%	0%	0%	12.1%	75.9%	12.1%	
Z.7	F	0	2	6	41	9	3.982

	%	0%	3.4%	10.3%	70.7%	15.5%	
Z.8	F	0	0	4	46	8	4.069
	%	0%	0%	6.9%	79.3%	13.8%	
Z.9	F	0	1	10	42	5	3.879
	%	0%	1.7%	17.2%	72.4%	8.6%	
Z.10	F	0	0	8	45	5	3.948
	%	0%	0%	13.8%	77.6%	8.6%	
Z.11	F	0	0	14	41	3	3.810
	%	0%	0%	24.1%	70.7%	5.2%	
Z.12	F	0	0	1	46	11	4.172
	%	0%	0%	1.7%	79.3%	19.0%	
Z.13	F	0	0	4	45	9	4.086
	%	0%	0%	6.9%	77.6%	15.5%	
Z.14	F	0	0	6	44	8	4.034
	%	0%	0%	10.3%	75.9%	13.8%	
Z.15	F	0	0	1	38	19	4.310
	%	0%	0%	1.7%	65.5%	32.8%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dapat diketahui bahwa pada item kuisisioner Z.1 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 41 responden atau 70.7% menjawab setuju (S) dan 16 responden atau 27.6% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.2 terdapat 5 responden atau 8.6% menjawab ragu-ragu (R), 42 responden atau 72.4%

menjawab setuju (S) dan 11 responden atau 19% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.3 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 49 responden atau 84.5% menjawab setuju (S) dan 8 responden atau 13.8% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.4 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 44 responden atau 75.9% menjawab setuju (S) dan 13 responden atau 22.4% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.5 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 49 responden atau 84.5% menjawab setuju (S) dan 8 responden atau 13.8% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.6 terdapat 7 responden atau 12.1% menjawab ragu-ragu (R), 44 responden atau 75.9% menjawab setuju (S) dan 7 responden atau 12.1% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.7 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab tidak setuju (TS), 6 responden atau 10.3% menjawab ragu-ragu (R), 41 responden atau 70.7% menjawab setuju (S) dan 9 responden atau 15.5% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.8 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 8 responden atau 13.8% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.9 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab tidak setuju (TS), 10 responden atau 17.2% ragu-ragu

(R), 42 responden atau 72.4% menjawab setuju (S) dan 5 responden atau 8.6% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.10 terdapat 8 responden atau 13.8% menjawab ragu-ragu (R), 45 responden atau sebesar 77.6% menjawab setuju (S) dan 5 responden atau sebesar 8.6% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.11 terdapat 14 responden atau 24.1% menjawab ragu-ragu (R), 41 responden atau 70.7% menjawab setuju (S) dan 3 responden atau 5.2% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.12 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 11 responden atau 19% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.13 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 45 responden atau 77.6% menjawab setuju (S) dan 9 responden atau 15.5% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.14 terdapat 6 responden atau 10.3% menjawab ragu-ragu (R), 44 responden atau 75.9% menjawab setuju (S) dan 8 responden atau 13.8% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Z.15 terdapat 1 responden atau 1.7% menjawab ragu-ragu (R), 38 responden atau 65.5% menjawab setuju (S) dan 19 responden atau 32.8% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada item pertanyaan Z.11 dengan bobot 3.810. Hasil tersebut diperoleh dari 14 responden yang menjawab ragu-ragu, 41 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab sangat setuju. Kemudian pada item pertanyaan Z.15 mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.310. Hasil tersebut diperoleh dari 1 responden yang menjawab ragu-ragu, 38 responden menjawab setuju, dan 19 responden menjawab sangat setuju.

4.1.6.4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil distribusi frekuensi variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

		Distribusi Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	R	S	SS	
Y.1	F	0	0	4	43	11	4.120
	%	0%	0%	6.9%	74.1%	19.0%	
Y.2	F	0	0	0	39	19	4.327
	%	0%	0%	0%	67.2%	32.8%	
Y.3	F	0	0	6	46	6	4.000
	%	0%	0%	10.3%	79.3%	10.3%	

Y.4	F	0	0	3	46	9	4.103
	%	0%	0%	5.2%	79.3%	15.5%	
Y.5	F	0	0	5	46	7	4.034
	%	0%	0%	8.6%	79.3%	12.1%	
Y.6	F	0	0	4	45	9	4.086
	%	0%	0%	6.9%	77.6%	15.5%	
Y.7	F	0	3	7	36	12	3.982
	%	0%	5.2%	12.1%	62.1%	20.7%	
Y.8	F	0	0	4	43	11	4.120
	%	0%	0%	6.9%	74.1%	19.0%	
Y.9	F	0	0	2	45	11	4.155
	%	0%	0%	3.4%	77.6%	19.0%	
Y.10	F	0	0	3	39	16	4.224
	%	0%	0%	5.2%	67.2%	27.6%	
Y.11	F	0	2	6	38	12	4.034
	%	0%	3.4%	10.3%	65.5%	20.7%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 distribusi frekuensi variabel kinerja kerja dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dapat diketahui bahwa pada item kuisisioner Y.1 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 43 responden atau 74.1% menjawab setuju (S) dan 11 responden atau 19% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.2 terdapat 39 responden atau 67.2% menjawab setuju (S) dan 19 responden atau 32.8% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.3 terdapat 6

responden atau 10.3% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 6 responden atau 10.3% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.4 terdapat 3 responden atau 5.2% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 9 responden atau 15.5% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.5 terdapat 5 responden atau 8.6% menjawab ragu-ragu (R), 46 responden atau 79.3% menjawab setuju (S) dan 7 responden atau 12.1% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.6 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 45 responden atau 77.6% menjawab setuju (S) dan 9 responden atau 15.5% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.7 terdapat 3 responden atau 5.2% menjawab tidak setuju (TS), 7 responden atau 12.1% menjawab ragu-ragu (R), 36 responden atau 62.1% menjawab setuju (S) dan 12 responden atau 20.7% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.8 terdapat 4 responden atau 6.9% menjawab ragu-ragu (R), 43 responden atau 74.1% menjawab setuju (S) dan 11 responden atau 19% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.9 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab ragu-ragu (R), 45 responden atau 77.6% menjawab setuju (S) dan 11 responden atau 19% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.10 terdapat 3 responden

atau 5.2% menjawab ragu-ragu (R), 39 responden atau 67.2% menjawab setuju (S) dan 16 responden atau 27.6% menjawab sangat setuju (SS). Pada item kuisisioner Y.11 terdapat 2 responden atau 3.4% menjawab tidak setuju (TS), 6 responden atau 10.3% menjawab ragu-ragu (R), 38 responden atau 65.5% menjawab setuju (S) dan 12 responden atau 20.7% menjawab sangat setuju (SS).

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada item pertanyaan Y.7 dengan bobot 3.982. Hasil tersebut diperoleh dari 3 responden menjawab tidak setuju, 7 responden yang menjawab ragu-ragu, 36 responden menjawab setuju, dan 12 responden menjawab sangat setuju. Kemudian pada item pertanyaan Y.10 mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.224. Hasil tersebut diperoleh dari 3 responden yang menjawab ragu-ragu, 39 responden menjawab setuju, dan 16 responden menjawab sangat setuju.

4.1.7. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.7.1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan hasil data penelitian yang akurat maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Menurut Hadi dalam Bawono (2006:68) menyatakan analisis ini mengukur seberapa

baik tes melakukan tugas pengukurannya atau secara akurat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, hasil hitung dari setiap item dari variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Data primer hasil kuisisioner dengan 58 responden kemudian diolah menggunakan bantuan program statistik *SPSS*. Berikut distribusi item pernyataan dalam kuisisioner:

Tabel 4.9

Jumlah Item Pertanyaan

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan
1	Motivasi	9
2	Kompensasi	12
3	Kinerja	15
4	Kepuasan Kerja	11
Total		47

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Selanjutnya untuk mengukur validitas item, maka digunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisisioner yang menjadi alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi nyata antara kedua variabel tersebut dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 58, maka besarnya $df = 58 - 2 = 56$ dengan sig. 0,05 didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Hasil uji validitas dapat lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0,258	0,471	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,258	0,724	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,258	0,787	<i>Valid</i>
4	X1.4	0,258	0,738	<i>Valid</i>
5	X1.5	0,258	0,869	<i>Valid</i>
6	X1.6	0,258	0,592	<i>Valid</i>
7	X1.7	0,258	0,771	<i>Valid</i>
8	X1.8	0,258	0,758	<i>Valid</i>
9	X1.9	0,258	0,686	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,258 (di dapatkan pada nilai alpha 0,05 dengan $df = N - 2 \rightarrow 58 - 2 = 56$) atau bisa dinyatakan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi (X1) adalah *valid*.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0,258	0,664	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,258	0,665	<i>Valid</i>
3	X2.3	0,258	0,541	<i>Valid</i>
4	X2.4	0,258	0,619	<i>Valid</i>
5	X2.5	0,258	0,790	<i>Valid</i>
6	X2.6	0,258	0,769	<i>Valid</i>
7	X2.7	0,258	0,469	<i>Valid</i>
8	X2.8	0,258	0,643	<i>Valid</i>
9	X2.9	0,258	0,729	<i>Valid</i>
10	X2.10	0,258	0,560	<i>Valid</i>
11	X2.11	0,258	0,275	<i>Valid</i>
12	X2.12	0,258	0,420	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kompensasi dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,258 (di dapatkan pada nilai alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 58-2 = 56$) atau bisa dinyatakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi (X2) adalah *valid*.

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Z.1	0,258	0,611	<i>Valid</i>
2	Z.2	0,258	0,624	<i>Valid</i>
3	Z.3	0,258	0,602	<i>Valid</i>
4	Z.4	0,258	0,764	<i>Valid</i>
5	Z.5	0,258	0,670	<i>Valid</i>
6	Z.6	0,258	0,654	<i>Valid</i>
7	Z.7	0,258	0,590	<i>Valid</i>
8	Z.8	0,258	0,672	<i>Valid</i>
9	Z.9	0,258	0,615	<i>Valid</i>
10	Z.10	0,258	0,667	<i>Valid</i>
11	Z.11	0,258	0,483	<i>Valid</i>
12	Z.12	0,258	0,664	<i>Valid</i>
13	Z.13	0,258	0,740	<i>Valid</i>
14	Z.14	0,258	0,468	<i>Valid</i>
15	Z.15	0,258	0,476	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,258 (di dapatkan pada nilai alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 58-2 = 56$) atau bisa dinyatakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (Z) adalah *valid*.

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.1	0,258	0,738	<i>Valid</i>
2	Y.2	0,258	0,700	<i>Valid</i>
3	Y.3	0,258	0,718	<i>Valid</i>
4	Y.4	0,258	0,680	<i>Valid</i>
5	Y.5	0,258	0,716	<i>Valid</i>
6	Y.6	0,258	0,744	<i>Valid</i>
7	Y.7	0,258	0,556	<i>Valid</i>
8	Y.8	0,258	0,297	<i>Valid</i>
9	Y.9	0,258	0,423	<i>Valid</i>
10	Y.10	0,258	0,653	<i>Valid</i>
11	Y.11	0,258	0,611	<i>Valid</i>

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,258 (di dapatkan pada nilai alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 58-2 = 56$) atau bisa dinyatakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja (Y) adalah *valid*.

4.1.7.2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data atau instrumen penelitian yang ada dapat

menghasilkan tingkat konsistensi. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,06 dengan asumsi bahwa daftar item pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Bawono, 2006:68). Hasil uji reabilitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,878	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi	0,825	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,881	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0,829	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 Uji Reabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi sebesar 0,878, variabel kompensasi sebesar 0,825, variabel kepuasan kerja sebesar 0,880, dan variabel kinerja sebesar 0,843. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah *reliabel*. Artinya, keseluruhan item pertanyaan yang ada dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan

bila pertanyaan tersebut diajukan kembali maka akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan yang sebelumnya.

4.1.8. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.8.1. Uji Normalitas

Supriyanto dan Maharani (2013: 73) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk memahami apakah distribusi model regresi residual normal. Untuk hasil pengujian normalitas atau One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75673778
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 Uji Normalitas diketahui bahwa nilai Pvalue atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.125 > 0,05.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan atau dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.1.8.2. Uji Linieritas

Uji linieritas berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier dari model regresi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi defiation from linerity. Jika nilai sig. $f > 0,05$ maka terdapat hubungan hubungan yang linier antar variabel tersebut. Sebaliknya jika nilai sig. $f < 0,05$ maka tidak terjadi hubungan yang linier antar variabel. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Linieritas X1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	119.652	12	9.971	.767	.680
X1	Groups	Linearity	24.243	1	24.243	1.864	.179
		Deviation from Linearity	95.409	11	8.674	.667	.761
	Within Groups		585.262	45	13.006		
	Total		704.914	57			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 Uji Linieritas X1 diketahui bahwa diperoleh nilai *deviation from linierity* sebesar 0,761. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Kemudian ditemukan nilai Fhitung sebesar 0,667 lebih kecil dari nilai Ftabel (11;45) sebesar 2,517.

Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linier secara signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel. 4.17

Hasil Uji Linieritas X2

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between (Combined)	343.340	14	24.524	2.917	.004
X2	Groups					
	Linearity	152.687	1	152.687	18.158	.000
	Deviation from Linearity	190.652	13	14.666	1.744	.086
	Within Groups	361.574	43	8.409		
	Total	704.914	57			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 Uji Linieritas X2 diketahui bahwa diperoleh nilai *deviation from linierity* sebesar 0,086. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Kemudian nilai Fhitung sebesar 1,744 lebih kecil dari nilai Ftabel (13;43) sebesar 2,330.

Maka disimpulkan terjadi hubungan linier secara signifikan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas Z

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	
						Sig.	
Y *	Between	(Combined)	422.559	16	26.410	3.835	.000
Z	Groups	Linearity	260.540	1	260.540	37.832	.000
		Deviation from	162.019	15	10.801	1.568	.126
		Linearity					
	Within	Groups	282.355	41	6.887		
	Total		704.914	57			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 Uji Linieritas Z diketahui bahwa diperoleh nilai *deviation from linierity* sebesar 0,126. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Kemudian nilai Fhitung sebesar 1,568 lebih kecil dari nilai Ftabel (15;41) sebesar 2,201.

Maka disimpulkan terjadi hubungan yang linier signifikan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y).

4.1.8.3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi (Supriyanto dan Ekowati, 2013:70). Model regresi yang baik harus tidak berkorelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat pada nilai

Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF $< 10,00$ dan Tolerance $> 0,100$, maka model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 4.19

Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	16.399	5.969		2.747	.008			
	X1	-.083	.122	-.081	-.676	.502	.792	1.263	
	X2	.111	.130	.119	.853	.398	.584	1.713	
	Z	.439	.118	.568	3.714	.000	.487	2.052	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 Uji Multikolonieritas diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi (X1) $0,792 > 0,01$ dengan VIF $1,253 < 10$, nilai tolerance variabel kompensasi (X2) $0,584 > 0,1$ dengan VIF $1,713 < 10$, dan nilai tolerance variabel kepuasan kerja (Z) $0,487 > 0,1$ dengan VIF $2,052 < 10$.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada ketiga variabel dalam penelitian ini.

4.1.8.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode glesjer dilakukan dengan cara meregresikan semua variabel bebas (independen) terhadap nilai mutlak residualnya. Jika mendapatkan pengaruh dari variabel bebas (independen) yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dapat dikatakan bahwa pada model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.052	3.829		-.536	.594
X1	.014	.078	.027	.182	.856
X2	-.056	.083	-.118	-.678	.501
Z	.102	.076	.255	1.342	.185

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas berdasarkan model uji glesjer diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) 0,856 > 0,05 nilai signifikansi variabel

kompensasi (X2) $0.501 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $0.185 > 0,05$. Hasil itu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai Sig. > 0.05 .

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terjadi hesteroskedastisitas pada ketiga variabel dalam penelitian ini.

4.1.9. Hasil Path Analysis

Metode path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan adanya variabel bebas dan variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Supriyanto dan Ekowati. 2019:36). Secara teoritis model analisis jalur digambarkan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.21

Analisis Jalur Model 1

Model		Coefficients ^a			R Square
		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
1	(Constant)		1.692	.096	.513
	Motivasi	.338	3.535	.001	
	Kompensasi	.577	6.049	.000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

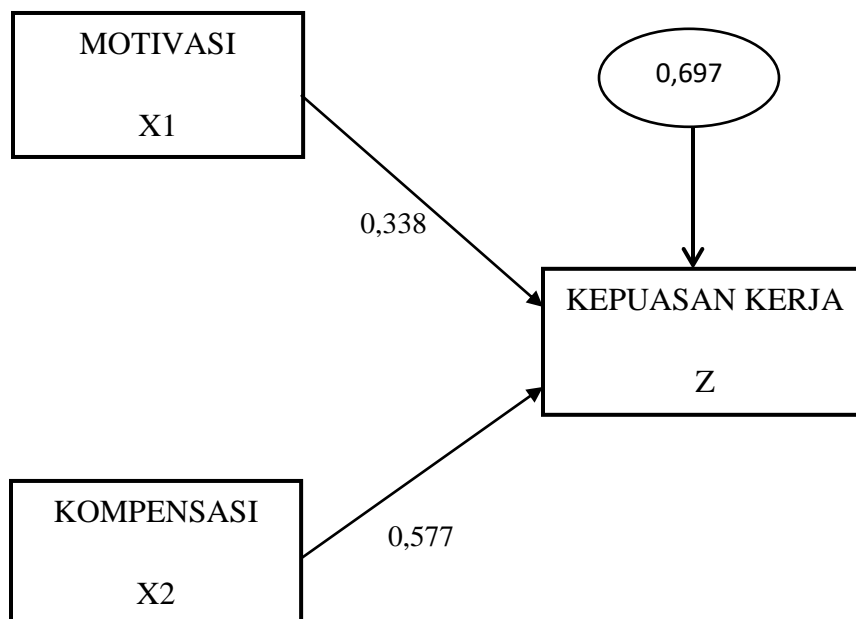
Berdasarkan Tabel 4.21 Analisis jalur model 1 diketahui bahwa pada variabel motivasi ditemukan nilai beta sebesar 0,338 dan nilai

signifikansinya 0,001. Ini berarti motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian, pada variabel kompensasi ditemukan nilai beta sebesar 0,557 dan nilai signifikansinya 0,000. Ini berarti kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui nilai e_1 dilakukan perhitungan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0.513)} = 0,697$. Hasil tersebut dapat dibuat menjadi suatu model dalam bentuk diagram, sebagai berikut:

Gambar 4.3

Model Path Analysis 1



2. Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.22
Analisis Jalur Model 2

Coefficients ^a				
Model	Standardized	T	Sig.	R Square
	Coefficients			
	Beta			
1 (Constant)		2.747	.008	.385
Motivasi	-.081	-.676	.502	
Kompensasi	.119	.853	.398	
Kepuasan Kerja	.568	3.714	.000	

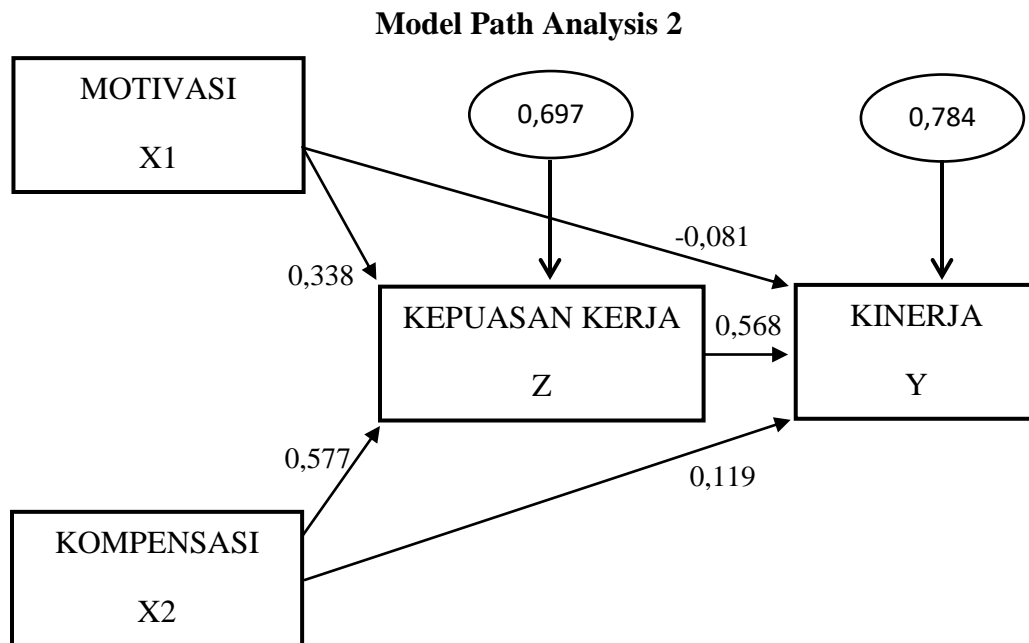
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.22 Analisis jalur model 2 diketahui bahwa pada variabel motivasi ditemukan nilai beta sebesar -0,081 dan nilai signifikansinya 0,502. Ini berarti motivasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja. Pada variabel kompensasi ditemukan nilai beta sebesar 0,119 dan nilai signifikansinya 0,398. Ini berarti kompensasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja. Kemudian pada variabel kepuasan kerja ditemukan nilai beta sebesar 0,568 dan nilai signifikansinya 0,000. Ini berarti kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui nilai e^2 dilakukan perhitungan menggunakan rumus $e^2 = \sqrt{(1 - 0.385)} = 0,784$. Hasil tersebut dapat dibuat menjadi model dalam bentuk diagram, sebagai berikut:

Gambar 4.4



Berdasarkan Gambar tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel media atau intervening. Analisis pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0,388$$

b) Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0,577$$

c) Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja

$$X1 \rightarrow Y = -0,081$$

d) Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja

$$X2 \rightarrow Y = 0,119$$

e) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,568$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung merupakan hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel mediasi atau intervening (menggunakan variabel lain sebagai moderator). Analisis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,338 \times 0,568 = 0,1919$$

b) Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,577 \times 0,568 = 0,3277$$

Berikut dibuat ringkasan perhitungan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari koefisien jalur:

Tabel. 4.23
Koefisien Jalur

Pengaruh variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total
(X1) → (Z)	0,338		0,338
(X2) → (Z)	0,577		0,577
(X1) → (Y)	-0,081		-0,081
(X2) → (Y)	0,119		0,119
(Z) → (Y)	0,568		0,568
(X1) → (Z) → (Y)	-0,081	0,1919	0,1109
(X2) → (Z) → (Y)	0,119	0,3277	0,4467

Keterangan:

Pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja sebesar - 0.081 sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasinya mendapat hasil sebesar 0.191. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja > pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasinya. Artinya, hipotesis 6 pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi lebih > pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja (Hipotesis-Diterima).

Pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.119 sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasinya mendapatkan hasil sebesar 0.327. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja < pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Artinya, hipotesis 7 pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai moderasi > pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja (Hipotesis-Diterima).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. dengan nilai $T_{hitung} 3,535 > T_{tabel} 1,674$ sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu dinyatakan motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Untuk itu, perusahaan dituntut agar selalu memberikan serta memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan karir dan kompetensinya. Setidaknya karyawan akan merasakan kebahagiaan ketika karir yang dia inginkan tercapai. Kemudian ketika tingkat kompetensi meningkat, karyawan akan mudah dalam mengerjakan tugas dan tidak merasa bahwa tugas dalam pekerjaan membebani dirinya.

Motivasi sendiri merupakan kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan upaya itu dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 2003: 208).

Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2020) dan Heryenzus dan Laia (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dengan nilai Thitung $6,049 > T_{tabel} 1,674$ sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu dinyatakan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa dihargai atas tingkat pemberian kompensasi (kompensasi langsung maupun tidak langsung).

Menurut Handoko, (2014:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima semua karyawan sebagai bukti pembayaran untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya dari perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti dan Ernanda (2020) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ashary (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

4.2.3. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $0,502 < 0,05$. dengan nilai Thitung $-0,676 < T$ tabel $1,674$ sehingga hipotesis ditolak. Oleh karena itu dinyatakan motivasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam motivasi yang dimiliki karyawan masih kurang sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Terdapat karyawan yang masih kurang termotivasi karena merasa tunjangan yang didapatkan kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan setiap karyawan pastinya berbeda, oleh karena itu masih ada karyawan yang mempunyai kebutuhan yang lebih besar dari tunjangannya. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan tersebut mempunyai tanggungan yang lebih besar karena terdapat banyak anggota keluarga yang harus dihidupinya, kemudian gaya hidup yang berlebihan juga menjadikan kebutuhannya lebih besar pula. Motivasi dalam melakukan pekerjaan termasuk penting karena tanpa motivasi yang tinggi kemampuan dan keterampilan menjadi kurang berarti. Jika salah satu karyawan memiliki sifat yang ingin bekerja dengan giat, sudah pastinya karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi.

Samsudin (2006 : 281) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang bekerja baik secara internal maupun eksternal untuk membuat individu atau kelompok memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi adalah kondisi mental atau mental yang dapat

mendorong seseorang untuk memaksimalkan prestasinya. (David McClelland dalam Mangkunegara, 2016:94).

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Karami, Dkk, : 2013) yang menyebutkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini justru bertolak belakang dengan hasil penelitian Suhartini (2020) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa Variabel Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anisya, Supriyanto, dan Ekowati (2021) yang menemukan hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Supriyanto (2021) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $0,398 > 0,05$. dengan nilai Thitung

$0,853 < T_{\text{tabel}} 1,674$ sehingga hipotesis ditolak. Oleh karena itu dinyatakan kompensasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi baik langsung atau tidak langsung yang diterima dirasa kurang sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal. Terdapat karyawan yang ingin mendapatkan pujian dari sesama rekan kerja ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun yang terjadi dalam tempat kerja rekan kerjanya tidak tau menahu tentang hasil yang telah ia kerjakan, hal ini mungkin disebabkan karena setiap karyawan bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dengan baik mendapatkan apresiasi dan pujian langsung dari atasan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pembayaran jasa yang dilakukan kepada perusahaan (Rivai, 2005:357). Simamora (2006:442) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris, Adi, Soetjipto, dan Supriyanto (2020) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun banyak hasil yang bertolak belakang dengan temuan ini. Seperti pada penelitian Ayu, Sukirno, dan Riyanto (2020) dalam

penelitiannya ditemukan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Darma dan Supriyanto (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Yoel, Kevin, dan Fenny (2021) bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga ditemukan hasil bahwa kompensasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustina dan Adriani. : 2022).

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $0,398 < 0,05$. dengan nilai $T_{hitung} 3,714 > T_{tabel} 1,674$ sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu dinyatakan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin merasa puas, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan mempunyai pandangan yang baik mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang hati untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja akan membuat karyawan mau bekerja keras serta berupaya untuk terus mengupgrade skill, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan perlu menjadi prioritas dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:141) motivasi didefinisikan sebagai suatu perubahan pada tenaga kerja yang ditandai oleh terciptanya dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam pencapaian tujuannya. Dikarenakan kelakuan manusia itu selalu memiliki tujuan, kita dapat mengetahuinya bahwa perubahan pada tenaga yang memberi kekuatan dalam tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam diri seseorang tersebut.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:856) mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan yang mana dari waktu ke waktu selalu bertambah dan manusia selalu berusaha untuk memenuhi hingga puas dengan kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif, Zainudin, dan Hamid (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Sukidi dan Farid (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan berpengaruh paling kuat terhadap kinerja.

4.2.6. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa dengan melalui kepuasan kerja, motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan pengaruh langsung yang diberikan motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,081. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) merupakan perkalian nilai beta motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta kepuasan kerja (Z) dengan kinerja (Y) yaitu $0,338 \times 0,568 = 0,1919$. Maka dapat dihitung pengaruh totalnya adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,081 + 0,1919 = 0,1109$. Berdasarkan hasil perhitungan ini ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung ($0,1919$) > pengaruh langsung ($-0,081$) sehingga hipotesis diterima.

Digunakan variabel intervening untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat

diketahui pengaruh secara tidak langsungnya atau dengan melewati variabel intervening yaitu kepuasan kerja menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan hasil pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja. Karyawan kurang termotivasi karena tunjangan dirasa kurang cukup, namun hal tersebut dapat tidak terasa karena pada saat melakukan pekerjaan terjalin kerjasama yang solid antar rekan kerja. Karyawan merasa puas dengan kerjasama dengan rekan kerja sehingga beban kerja tidak menjadi hal yang memberatkan.

David McClelland dalam Mangkunegara (2016:94) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi jiwa atau batin yang mampu mendorong seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal. Kondisi internal atau mental sendiri dapat diukur dari semangat kerja atau antusiasme dalam melakukan kegiatan yang menginspirasi karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan tempatnya bekerja bekerja (Syafri dan Alwi, 2014:85).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artana dan Mujiat (2022) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja secara positif mampu memediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian dari Kesuma (2022) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.7. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dari paparan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa dengan melalui kepuasan kerja, motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Hasil ini dapat dibuktikan dengan pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,119. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) merupakan perkalian nilai beta kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta kepuasan kerja (Z) dengan kinerja (Y) yaitu $0,577 \times 0,568 = 0,3277$. Maka dapat dihitung pengaruh totalnya adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,119 + 0,3277 = 0,4467$. Berdasarkan hasil perhitungan ini ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung ($0,3277$) > pengaruh langsung ($0,119$) sehingga hipotesis diterima.

Digunakan variabel intervening untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat diketahui pengaruh secara tidak langsungnya atau dengan melewati variabel intervening yaitu kepuasan kerja menghasilkan nilai

yang lebih besar dibandingkan dengan hasil pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.

Oleh karena itu dinyatakan melalui kepuasan kerja, motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan cukup tinggi hingga dapat berpengaruh pada kinerja walaupun kompensasi yang diterima dirasa kurang. Karyawan merasa cukup dengan pemberian dan fasilitas untuk pengembangan skill kerja melalui pelatihan yang secara gratis dari perusahaan, walaupun kurangnya pujian dari rekan kerja ketika mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja meningkat ketika kepuasan kerja tercukupi walaupun terdapat kompensasi tidak langsung seperti pemberian pujian dirasa kurang.

Menurut Handoko, (2014:155) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima semua karyawan sebagai bukti pembayaran untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya dari perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Cahyono (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Ayubi dan Setiawan (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan serupa juga dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Aryana, Yuesti, dan Ela (2019) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil nilai signifikan $0,001 < 0,05$. dengan nilai $T_{hitung} 3,535 > T_{tabel} 1,674$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$. dengan nilai $T_{hitung} 6,049 > T_{tabel} 1,674$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil nilai signifikan $0,502 < 0,05$. dengan nilai $T_{hitung} -0,676 <$

Ttabel 1,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil nilai signifikan $0,398 > 0,05$. dengan nilai Thitung $0,853 < T$ tabel 1,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pemberian kompensasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil nilai signifikan $0,398 < 0,05$. dengan nilai Thitung $3,714 > T$ tabel 1,674. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
6. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil pengaruh tidak langsung $(0,1919) >$ pengaruh langsung $(-0,081)$.
7. Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ini dapat dibuktikan dengan ditemukan hasil pengaruh tidak langsung $(0,3277) >$ pengaruh langsung $(0,119)$.

5.2. Saran

1. Bagi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

- 1) Direksi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro harus meninjau kembali perihal kompensasi (gaji, insentif, dan bonus) yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa kurang terhadap kebijakan pemberian kompensasi.
- 2) Direksi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro perlu menambah karyawan penerima kesempatan dalam pelatihan atau fasilitas yang menunjang terkait pekerjaan sesuai bidangnya. Hal ini perlu dilakukan agar semakin banyak karyawan yang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing sehingga didapatkan hasil kerja yang mengalami peningkatan.
- 3) Pihak SDM PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro perlu mengawasi dan menjaga stabilitas hubungan antara sesama karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan stabil. Kemudian mampu memahami masalah yang terjadi saat karyawan tidak fokus dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan agar menambah variabel bebas lain yang masih mempunyai kaitan, dan tidak terdapat dalam penelitian ini, sehingga akan diperoleh hasil yang lebih yang lebih variatif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Sintha Dewi dan Adriani, Zulfina. 2022. *“Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. BPR Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal”*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) | Vol. 11 No. 03.
- Anisya, V., Supriyanto, A.S., Ekowati, V.M. 2021. *“The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture”*. Jurnal Journal of Economics, Finance and Management Studies | Volume 4 Issue 07.
- Annisa, Nurma Firstania Rizki dan Supriyanto, Achmad Sani. 2021. *“Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)”*. THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR) | Volume-04, Issue-03
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arif, Syamsul., Zainudin, dan Hamid, Abdul. 2019. *“Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City”*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) | Vol. 2 No. 4
- Armstrong, Kotler. 2015. *“Marketing an Introducing Pretiece Hall twelfth edition”*. England: Pearson Education, Inc
- Artana, Putu Yuwanda dan Mujiat, Ni Wayan. 2022. *“(Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.)”*. E-Jurnal Manajemen | Vol. 11 No. 4
- Aryana, I Gusti Lanang Putu., Yuesti, Anik., dan Ela, Hamzah., 2019. *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar”*. Journal of Management | Vol. 2, No. 1
- As’ad, Moh. 1991. *“Seri Ilmu Sumber Daya Manusia PSIKOLOGI INDUSTRI”*. Yogyakarta: Liberty
- Ashary, Oktavianto Wahyu. 2022. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningpada Karyawan Goodfellas Barbershop”*. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume10 Nomor 2

- Asyysifa, Vivin. 2009. SKRIPSI. “*Analisis Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Karyawan Harian*” INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG.
- Ayu, Putu,. Sukirno, dan Riyanto. 2020. “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 3
- Ayubi, Ryan dan Setiawan, Margono. 2019. “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Group Sam 2 Bank MANDIRI*”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya | Vol. 7, No.2
- Bawono, Anton. 2006. “*Multivariate Analysis dengan SPSS*”. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Darma Prayoga Setia dan Supriyanto, Achmad Sani. 2017. “*The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance*”. Management and Economics Journal (MEC-J) Volume1, Issue 1, December 2017
- Ghozali, Imam. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 20*”. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2014. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2002. “*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*”. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011 “*Manajemen Sumber Daya Manusia. (EdisiRevisi)*”. Bumi Aksara, Jakarta
- Heryenzus dan Laia, Restui. 2018. “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam*”. JIM UPB | Vol 6 No.2
- <http://repository.radenfatah.ac.id/19333/3/3.pdf> diakses tanggal 28 Desember 2022
- <https://bankdaerahbojonegoro.com> diakses pada tanggal 25 September 2022

- Idris, KR Adi, BE Soetjipto, AS Supriyanto. 2020. *“The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia”*. Jurnal Entrepreneurship and Sustainability Issues | Volume 8 Number 2
- Idris, KR Adi, BE Soetjipto, AS Supriyanto. 2020. *“The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia”*.
- Ihsom, Muhammad. 2020. *“Makna Hadits Bekerjalah untuk Duniamu seolah Kauhidup Selamanya”*. Diakses melalui <https://islam.nu.or.id/ilmu-hadits/makna-hadits-bekerjalah-untuk-duniamu-seolah-kauhidup-selamanya-hwmYf> diakses pada 28 Desember 2022
- James L., Gibson. 1997. *“Organisasi dan Manajemen”*. Jakarta: Erlangga
- Karami, Dkk. 2013. *“Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company”*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences | Vol. 3, No. 9
- Kesuma, Bayu Aditiya. 2022. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi”*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) | Vol. 11 No. 01
- Mangkunegara, 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mappamiring 2020. *“Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Volume 10 No. 2
- Marwansyah. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta
- Mathis, Robert L dan John H, Jackson. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat
- Maya, Rahendra. 2018. *“PEMIKIRAN AL-SA'DI TENTANG KRITERIA PEGAWAI PROFESIONAL (Studi Terhadap Q.S. Al-Qashash [28]: 26, Hadits-hadits*

Terkait, dan Kajian Lainnya)". AD-DEENAR | Jurnal Perbankan Syariah Vol. 2 No. 1

- Priyono dan Marnis. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Surabaya: Zifatama Publisher
- Puspitasari, Fathimining Ayu. Nursyamsi, Idayanti., dan Rasjid, Wahda. 2018. "*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerj*". Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship | Vol.1, No.3
- Rangkuti, Dhita Adriani dan Ernanda, Yovie. 2020. "*Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*". urnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7 No. 2
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juvani. 2011. "*Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". PT. Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbin dan Judge. 2015. "*Perilaku Organisasi*" Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2003. "*Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia*". Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2006, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Simamora, Bilson. 2004. "*Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*". Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Simamora, H. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, Achmad. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Semarang: UNNES PRESS.
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2018. "*Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi*". Jurnal Sains Manajemen | Vol. 4, No.1

- Sukidi dan Farid. 2016. *“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*. Jurnal Daya Saing Manajemen Sumber Daya Manusia| Volume 18 No. 2
- Suparyadi.2015. *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani E. 2019. *“Riset Manajemen SDM. Malang: Inteligencia Media*
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *“Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia : Terori, Kuisisioner dan Analisis Data)”*. Malang: UIN-Maliki Press
- Susilo, Martoyo. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan ke-1 Yogyakarta: BPFEE.
- Syafri, Wilman dan Alwi. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik”*. Sumedang : IPDN Press
- Wahjosumidjo.2001. *“Kepemimpinan Kepala Sekolah”*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada
- Wulandari, Feni dan Cahyono, Hendry. 2018. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo”*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam | Volume 4 Nomor 1.
- Yoel, Kevin, dan Fenny. 2021. *“The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance”*. Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

ANGKET KUISISIONER

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO TAHUN
2022**

No Responden :

Identitas Responden

Berikan tanda check list () sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu pilih, kecuali untuk nama, usia, dan jabatan karakteristik responden.

Jenis kelamin : () laki-laki () perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () S2

() D3 () S3

() S1

Masa Kerja : () < 1 Tahun () 2-3 Tahun

() 1-2 Tahun () > 3 Tahun

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang () pada kolom pilihan jawaban yang paling sesuai, dengan ketentuan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Anda hanya diperkenankan memberikan centang pada satu jawaban. Kerahasiaan jawaban anda menjadi tanggungjawab peneliti.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2011). Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja

Variabel Motivasi

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu berupaya menjalin komunikasi dengan pimpinan					
2	Terjalannya hubungan yang harmonis antar karyawan di kantor.					
3	Penataan ruang kerja yang rapi dengan suasana yang nyaman.					
4	Fasilitas dan peralatan kantor dikelola secara professional.					
5	Perusahaan memfasilitasi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi.					
6	Pimpinan memberikan kesempatan dan memfasilitasi adanya pelatihan untuk karyawannya terkait pekerjaan sesuai bidangnya.					
7	Perusahaan memiliki sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.					

8	Pimpinan memberikan tunjangan yang cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawannya.					
9	Tunjangan yang saya terima cukup untuk menjadi tambahan untuk pemenuhan kebutuhan.					

Variabel Kompensasi

No	Deskripsi	ST S	TS	R	S	SS
1	Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Gaji pokok yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan dasar.					
3	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan saya.					
4	Saya menerima pembagian keuntungan yang adil					
5	Saya mendapatkan bonus ketika saya bekerja melebihi target.					
6	Saya merasa cukup dengan bonus yang diberikan.					
7	Saya mendapatkan pelatihan sesuai bidang saya secara gratis dari perusahaan.					
8	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.					
9	Saya mendapatkan penghargaan atas hasil					

	kerja saya yang optimal.					
10	Rekan kerja memberikan pujian ketika saya bekerja dengan hasil yang baik					
11	Saya tetap mendapatkan gaji ketika sedang tidak bekerja (misalnya cuti sakit, cuti nikah, dll.)					
12	Saya bisa mendapatkan cuti untuk bisa memberi waktu kepada keluarga.					

Variabel Kepuasan Kerja

N o	Deskripsi	S T S	TS	R	S	SS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2	Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang saya harapkan.					
3	Saya mendapat perhatian yang baik dari atasan.					
4	Atasan memberikan saya kritik yang positif dan membangun.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja sudah memiliki kebijakan yang baik.					
6	Tercipta kondisi kerja yang stabil dalam perusahaan.					
7	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir.					
8	Hasil kerja mampu mempengaruhi posisi					

	karyawan di perusahaan.					
9	Saya merasa puas dengan gaji dan bonus yang saya terima.					
10	Saya dan seluruh karyawan mendapatkan tunjangan yang memadai.					
11	Rekan kerja mempunyai kepedulian dengan masalah yang saya hadapi.					
12	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja					
13	Saling bekerja sama dan memberi dukungan sesama rekan kerja.					
14	Saya ditempatkan kerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang saya.					
15	Saya bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

Variabel Kinerja

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
1	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan.					
2	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.					
3	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti.					

5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya melaporkan hasil pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya selalu berangkat dan pulang bekerja tepat waktu.					
8	Saya mengajukan ijin ketika ada halangan kerja.					
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan.					
10	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan kantor.					
11	Rekan kerja tidak segan meminta dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.					

Lampiran 2: Jawaban Responden

MOTIVASI (X1)									Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	4	4	5	5	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
5	4	4	3	3	4	4	2	3	32

5	4	3	4	4	5	5	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	5	4	5	3	40
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	5	4	4	4	36
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
5	5	4	4	3	2	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

KOMPENSASI (X2)												Tota I X2
X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	42
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	42
3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	55
5	4	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	4	38
5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	46
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	45
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	2	3	3	4	4	5	5	3	4	4	44
3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	46
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

KEPUASAN KERJA (Z)														Total Z	
Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Z. 7	Z. 8	Z. 9	Z.1 0	Z.1 1	Z.1 2	Z.1 3	Z.1 4		Z.1 5
5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	56
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	61
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72
5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	58
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	67
4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	63
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	58
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	55
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57

KINERJA (Y)											Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	50
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	51
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	48
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54

4	5	4	5	4	4	2	3	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	40
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	42
4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	48
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	51
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42

Lampiran 3: Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Motivasi (X1)

		Correlations
		Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.2	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.3	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.4	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.5	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.6	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.7	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.8	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X1.9	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58

Motivasi Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	58

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

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

KOMPENSASI (X2)

Correlations

		Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.2	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.3	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.4	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.5	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.6	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.7	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.8	Pearson Correlation	.643**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.9	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.10	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
X2.11	Pearson Correlation	.275*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	58
X2.12	Pearson Correlation	.420**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	58
Kompen sasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

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

Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.2	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.3	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58

Z.4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.5	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.6	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.7	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.8	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.9	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.10	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.11	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.12	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.13	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.14	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Z.15	Pearson Correlation	.476**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

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

KINERJA (Y)

Correlations

		Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.2	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.3	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.4	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.5	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.6	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.7	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58

Y.8	Pearson Correlation	.297 [*]
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	58
Y.9	Pearson Correlation	.423 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	58
Y.10	Pearson Correlation	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Y.11	Pearson Correlation	.611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

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

Uji Reabilitas

Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	11

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75673778
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	119.652	12	9.971	.767	.680
Between Groups	24.243	1	24.243	1.864	.179
Linearity	95.409	11	8.674	.667	.761
Deviation from Linearity					
Within Groups	585.262	45	13.006		
Total	704.914	57			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined)	343.340	14	24.524	2.917	.004
X2 Groups Linearity	152.687	1	152.687	18.158	.000
Deviation from Linearity	190.652	13	14.666	1.744	.086
Within Groups	361.574	43	8.409		
Total	704.914	57			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined)	119.652	12	9.971	.767	.680
X1 Groups Linearity	24.243	1	24.243	1.864	.179
Deviation from Linearity	95.409	11	8.674	.667	.761
Within Groups	585.262	45	13.006		
Total	704.914	57			

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.399	5.969		2.747	.008		
X1	-.083	.122	-.081	-.676	.502	.792	1.263
X2	.111	.130	.119	.853	.398	.584	1.713
Z	.439	.118	.568	3.714	.000	.487	2.052

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.052	3.829		-.536	.594
	X1	.014	.078	.027	.182	.856
	X2	-.056	.083	-.118	-.678	.501
	Z	.102	.076	.255	1.342	.185

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 5: Uji Path Analysis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.232	6.637		1.692	.096
	Motivasi	.445	.126	.338	3.535	.001
	Kompensasi	.693	.115	.577	6.049	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.399	5.969		2.747	.008
	Motivasi	-.083	.122	-.081	-.676	.502
	Kompensasi	.111	.130	.119	.853	.398
	Kepuasan Kerja	.439	.118	.568	3.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6: Surat Keterangan Bukti Penelitian



**PD. BPR
BANK DAERAH BOJONEGORO**
Jl. Mastrip No. 35 Bojonegoro Telp. 0353-883956 Fax. 0353-881201
E-mail: bpr_daerah_bjn@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 580/t089 / 214.412/x11/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **PRASTO DWI WAHJONO**
Jabatan : Direktur Kepatuhan dan SDM PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **M. WAHYU SULISTYO HADI**
NIM : 18510083
Jurusan : Manajemen
Asal Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Benar telah melaksanakan penelitian di PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro dengan judul
"Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variable Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bojonegoro, 06 Desember 2022

DIREKSI
PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO

PRASTO DWI WAHJONO
Direktur Kepatuhan dan SDM

Lampiran 7: Dokumentasi



Lampiran 8: Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Wahyu Sulisty Hadi
NIM/Jurusan : 18510083/Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi PD. BPR Bank Daerah Bojonegoro Tahun 2022

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	2 Februari 22	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	24 Maret 22	Konsultasi Bab I-III	2. 
3	25 Maret 22	Revisi & Acc Proposal	3. 
4	14 April 22	Seminar Proposal	4. 
5	1 Juli 22	Konsultasi Kuisisioner	5. 
6	24 November 22	Konsultasi Bab I-V	6. 
7	7 Desember 22	Revisi	7. 
8	13 Desember 22	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 13 Desember 2022

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., MM

NIP 197406042006041002

Lampiran 9: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : M. Wahyu Sulistyio Hadi
NIM : 18510083
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PD. BPR BANK DAERAH BOJONEGORO TAHUN 2022**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	10%	4%	4%

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

Malang, 2 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 10: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : M. Wahyu Sulisty Hadi
Tempat, tanggal lahir : Bojonegoro, 18 Mei 2000
Alamat asal : Dsn. Bulu Ds. Simorejo RT. 07 RW. 03
Kec. Kepohbaru Kab. Bojonegoro
Alamat kos : Villa Bukit Tidar Blok A1 No. 272 Lowokwaru Malang
Telepon/Hp : 085604881475
E-mail : wahyush1980@gmail.com
Facebook : Moch Wahyu
Instagram : @moch.wahyu.80



Pendidikan Formal

2005-2006 : TK. Melati Indah
2006-2012 : SD Negeri 1 Simorejo
2012-2015 : SMP Negeri 1 Kepohbaru
2015-2018 : SMA Negeri 1 Sumberrejo
2018-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2020 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang
2021 : Kuliah Studi Islam Lembaga Sosial dan Studi Islam (ELSSI)

Pengalaman Organisasi

- Anggota IKAMARO UIN Malang 2018
- Anggota IKSPI UIN Maliki Malang tahun 2018
- Halaqoh Ilmiah UIN Maliki Malang tahun 2019
- Anggota Devisi Qasidah UKM Seni Religius Uin Maliki Malang tahun 2019