

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REKAINDO
GLOBAL JASA MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

Fadilla Nur Annisa

NIM :18510159

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

2022

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REKAINDO
GLOBAL JASA MADIUN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Fadilla Nur Annisa

NIM :18510159

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

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REKAINDO
GLOBAL JASA MADIUN**

SKRIPSI

Oleh

FADILLA NUR ANNISA

NIM : 18510159

Telah disetujui pada tanggal 15 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Mengetahui:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REKAINDO GLOBAL JASA MADIUN

SKRIPSI

Oleh
FADILLA NUR ANNISA
NIM : 18510159

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

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji Utama
Faisol, M.Pd
NIP. 19841114201608011089
2. Ketua Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311202020121005
3. Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadilla Nur Annisa
NIM : 18510159
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.REKAINDO GLOBAL JASA MADIUN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 6 Desember 2022

Hormat Saya



Fadilla Nur Annisa

NIM : 18510159

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada saya , skripsi ini saya persembahkan:

Seluruh keluarga yang saya sayangi terutama kedua orang tua saya Bapak Suparlan dan Ibu Sri Pantik yang luar biasa hebatnya dalam mendidik saya hingga saat ini, yang tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil, serta do'a terbaik untuk saya beserta kakak saya Agil Saputra yang selalu memberikan dukungan terbaik kepada saya. Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dari awal hingga terserlesaikannya skripsi ini. Serta sahabat dan teman-teman saya yang tidak ada hentinya memberikan dukungan, menyemangati, menjadi tempat berkeluh kesah dan mendoakan saya dalam penulisan skripsi ini.

MOTTO

“To get something you never had, you have to do something you never did”

Untuk mendapatkan sesuatu yang belum pernah anda miliki, anda harus melakukan sesuatu yang belum pernah anda lakukan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rekaindo Global Jasa Madiun”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh karyawan PT.Rekaindo Global Jasa yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Bapak Suparlan dan Ibu Sri Pantik yang telah mendidik, memberikan dukungan do'a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Keluarga tercinta terutama kakak saya, Agil Saputra yang selalu memberikan dukungan do'a, serta semangat yang tiada henti kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang telah menemani perjalanan penulis dari mahasiswa baru hingga semester akhir Selfi Nur Malinda, Sholikhati Khilmiah, Andrian Bagus Hidayatullah dan teman-teman kelas D.
10. Adhitiya , Rizka , Kesimira, dan Alvina yang telah memberikan banyak dorongan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2018 yang senantiasa menjadi wadah bagi penulis dalam berbagi pendapat.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang,6 Desember 2022



Fadilla Nur Annisa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Indonesia, Inggris, Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 <i>Social Exchange Theory</i>	16
2.2.2 Kompensasi	18
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi	18
2.2.2.2 Indikator Kompensasi.....	18
2.2.2.3 Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	21
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22

2.2.3.2	Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
2.2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	24
2.2.3.4	Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	26
2.2.4	Kinerja Karyawan	27
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2.5	Kepuasan Kerja	30
2.2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.2.5.2	Manfaat Kepuasan Kerja	31
2.2.5.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.3	Hubungan Variabel.....	34
2.3.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.3.4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	39
2.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.6	Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.4	Kerangka Konseptual	42
2.5	Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
3.2	Lokasi Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel	45
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4	Data dan Sumber Data	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Definisi Operasional Variabel	47
3.7	Skala Pengukuran	50

3.8 Analisis Data.....	50
3.8.1 Uji Instrumen Data	50
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	52
3.8.4 Pengujian Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1 Profil Instansi	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian	57
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	57
4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Usia	58
4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	59
4.2.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Posisi/Unit Kerja	59
4.2.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Pendapatan	60
4.2.1.6 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	61
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	61
4.2.2.1 Variabel Kompensasi (X1)	61
4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	62
4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
4.2.3 Uji Instrumen Data	65
4.2.3.1 Uji Validitas.....	65
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.4.1 Uji Normalitas	67
4.2.4.2 Uji Linieritas.....	67
4.2.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68

4.2.6 Uji Hipotesis.....	70
4.2.6.1 Uji t	70
4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)	73
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
4.3.1 Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.3.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	76
4.3.3 Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	77
4.3.4 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	78
4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.3.6 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	79
4.3.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).....	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Kategori Penilaian Jawaban	50
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Usia.....	58
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Posisi/Unit Kerja	59
Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Pendapatan	60
Tabel 4.6 Deskripsi Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja.....	61
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1).....	62
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	62
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	69
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
Gambar 4.2 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X1 terhadap Y melalui Z.....	73
Gambar 4.3 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X2 terhadap Y melalui Z 1	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Data Kuesioner

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

ABSTRAK

Fadilla Nur Annisa., 2022, SKRIPSI, Judul : “Peran Pemediasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun”.

Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat berpengaruh pada sikap terhadap pekerjaannya. Kompensasi dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan kompensasi yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman para karyawan akan merasa puas dan kinerja yang dihasilkan menjadi ikut meningkat. Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research*. Objek penelitian ini adalah karyawan PT.Rekaindo Global Jasa Madiun. Populasi dan sampel pada penelitian ini sejumlah 68 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Variabel dalam penelitian ini yakni Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel dengan bantuan *software IBM SPSS 25.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Fadilla Nur Annisa. 2022, *THESIS*. Title: “*The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Rekindo Global Jasa Madiun*”.

Advisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Compensation, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

Employees as the spearhead of the company in achieving goals have thoughts, feelings and desires that can affect attitudes towards their work. Compensation and work environment are one of the factors for employees to improve performance. With appropriate compensation and a comfortable work environment, employees will feel satisfied and the resulting performance will also increase. The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work environment on employee performance through job satisfaction as a mediating variable on employees.

This research uses a quantitative approach with explanatory research. The object of this research is the employees of PT. Rekindo Global Jasa Madiun. The population and sample in this study were 68 employees. Data collection techniques using questionnaires. The variables in this study are Compensation (X1), Work Environment (X2), Employee Performance (Y), and Job Satisfaction (Z). The data analysis method used validity test, reliability test, normality test, linearity test, path analysis, and Sobel test with the help of IBM SPSS 25.0 software for Windows.

The results of this research shows that compensation has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on employee performance, job satisfaction can mediate the effect of compensation on employee performance, job satisfaction can mediate the effect of work environment on employee performance.

مستخلص البحث

فضيلة نور النساء . 2022، البحث الجامعي. "الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تأثير التعويضات وبيئة العمل على أداء الموظفي" في PT. Rekaindo Global Jasa ماديون.

المشرف: إحسان معصوم الماجستير

الكلمات الأساسية : التعويضات، بيئة العمل، أداء الموظف، الرضا الوظيفي

يملك الموظفون بصفتهم رأس حربة الشركة في تحقيق الأهداف أفكارًا ومشاعر ورغبات يمكن أن تؤثر على المواقف تجاه عملهم. تعد الأجور وبيئة العمل من العوامل التي تساعد الموظفين على تحسين الأداء. مع التعويض المناسب وبيئة العمل المريحة، سيشعر الموظفون بالرضا ويزداد الأداء الناتج أيضًا. الغرض من هذا البحث هو تحديد تأثير التعويض وبيئة العمل على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط على الموظفين.

استخدم هذا البحث المدخل الكمي بطريقة البحث التوضيحي. وعينية هذا البحث هي موظفوا PT. Rekaindo Global Jasa ماديون. أي ثمانية وستين موظفًا. وتقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات. أما المتغيرات في هذا البحث هي التعويض (X1)، وبيئة العمل (X2)، وأداء الموظف (Y)، والرضا الوظيفي (Z). وتحليل البيانات باستخدام اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحالة الطبيعية واختبار الخطي وتحليل المسار واختبار سوبل بالبرمجيات IBM SPSS 25.0 for Windows .

أما نتائج هذا البحث هي أن الأجر له تأثير كبير على أداء الموظف، وبيئة العمل لها تأثير كبير على أداء الموظف، والرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء الموظف، والرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط تأثير التعويض على أداء الموظف، والرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط تأثير بيئة العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan harus memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Upaya perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak lepas dari peran karyawan. Kontribusi yang dilakukan karyawan dapat menjadi aset yang penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat berpengaruh pada sikap terhadap pekerjaannya. Karyawan disini bisa menjadi elemen utama dalam meningkatkan produktivitas kerja namun sebaliknya karyawan juga bisa menjadi penyebab utama inefisiensi kerja pada perusahaan (Sondang, 2002).

Kinerja yang dihasilkan karyawan juga merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dengan kinerja yang baik, maka tiap karyawan akan dapat menyelesaikan berbagai beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga segala pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi (Kasmir, 2016).

Salah satu upaya perusahaan agar kinerja karyawannya maksimal yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal tersebut tentunya juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja

merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja ini diharapkan mampu menambah semangat bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan merasa senang dan nyaman dalam pekerjaannya tentu kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Dengan adanya hal ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan semakin mudah.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap *reward* yang diterima setiap individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas organisasi (Kasmir, 2016). Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka para karyawan pun akan dengan otomatis meningkatkan kualitas kinerja yang mereka miliki. Hal ini tentunya menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed & Uddin, n.d.). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

baik lalu dia dapat menggunakannya dengan optimal maka hasilnya akan cenderung memuaskan. Karyawan juga cenderung akan meningkatkan kinerjanya secara kuantitas maupun kualitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi (Pramitha dkk., 2012).

Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja yang diharapkan, kepuasan kerja disini berperan sebagai mediasi untuk ukuran persepsi diri dalam bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Salisu dkk. (2015) dan Humaeroh dkk. (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu pada penelitian Made dan Dewi (2016) kompensasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Fitri (2013) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja juga terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Indriani dan Madiono (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agung (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Tunggal dkk (2016) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian dimana kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dinyatakan dapat memediasi kompensasi terhadap

kinerja karyawan namun adapula penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang diteliti oleh Permata dan Komang (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terkait dengan lokasi penelitian yang dilakukan, peneliti memilih untuk meneliti pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa *engineering* sehingga dapat terlihat adanya perbedaan dari penelitian sebelumnya agar hasil penelitian dapat lebih maksimal.

Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial atau disebut juga dengan *Social Exchange Theory*. Disampaikan bahwa teori pertukaran sosial adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu saling melengkapi dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Pada teori pertukaran sosial ini melihat adanya hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*) antara perilaku dengan lingkungan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kita terdiri atas orang-orang lain, maka hubungan antara individu tersebut dengan orang-orang lain dipandang mempunyai perilaku yang bisa saling mempengaruhi (Poloma, 2003).

Tujuan umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemediasian kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekindo Global Jasa. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan *engineering* dan

support komponen kereta api. Sebagian besar hasil produksinya digunakan untuk mendukung proses produksi kereta api PT.INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait. Produk dan *support* komponen yang dihasilkan oleh REKA diantaranya desain 3D *Drawing*, Panel Kontrol Elektrik, *Driver Desk Panel*, serta *Signal Lamp*. Untuk menghasilkan produk-produk tersebut maka para karyawan memerlukan lingkungan pekerjaan yang mendukung karena sebagian besar kegiatan berpusat pada lingkungan kantor. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh beberapa karyawan di perusahaan tersebut melalui wawancara singkat bahwa pada tahun 2020 kebijakan pemerintah terkait *Work From Home* mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal karena tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai layaknya di kantor tempat bekerja. Pemberian insentif berupa pujian, penghargaan serta bonus oleh perusahaan sangat berpengaruh pula pada kinerja karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaannya.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat terlihat adanya hasil yang tidak konsisten pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut melatarbelakangi peneliti untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil pada penelitian-penelitian terdahulu yang membahas topik mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis permediasian kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis permediasian kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi perusahaan didalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga bisa menjadi salah satu bahan acuan evaluasi untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang SDM. Penelitian ini merupakan kesempatan yang berharga untuk mengaplikasikan berbagai teori/konsep manajemen SDM kedalam penelitian di lapangan, khususnya dalam memecahkan berbagai masalah kinerja perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Meliza dkk (n.d.) yang membahas mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gold Coin Specialities. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan *Structural Equation Model* (SEM) pada SmartPLS 3.2.8. Hasil penelitian ini yaitu pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fikri dkk (2018) yang membahas mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. PELITA MANDIRI V Pematang Reba”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur

dengan bantuan *software* SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis dkk (2021) yang membahas mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri cabang Ahmad Yani Medan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati & Anggraini (2021) yang membahas mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur

(*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarkum dkk (2021) yang membahas mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode SPSS (*Statistical Product Software Solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2021) yang membahas mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variable intervening. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji outer model dan inner model melalui SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti dkk (2019) yang membahas mengenai “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan serta lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuesti dkk (2019) yang membahas mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT BPR Mitra Bali Artha Mandiri)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi statistik PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja sebagai peran pemediasi atas kompensasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siki (2021) yang membahas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Yogyakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah kinerja budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung maupun dimediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Marbun (2022) yang membahas mengenai “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara

langsung maupun tidak langsung. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Berikut merupakan tabel hasil penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki variabel serupa dengan yang digunakan dalam penelitian ini. Dari penelitian-penelitian tersebut memberikan hasil yang berbeda-beda seperti yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	METODE	HASIL
1	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	pemodelan persamaan <i>Structural Equation Model</i> (SEM) pada SmartPLS 3.2.8.	Hasil penelitian ini yaitu pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.
2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada	Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	analisis jalur dengan bantuan <i>software</i> SmartPLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi

	CV. PELITA MANDIRI V Pematang Reba			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan.	menggunakan metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan tidak mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja.
5	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.	menggunakan metode SPSS (<i>Statistical Product Software Solution</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan

				kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara	Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja Pegawai	menggunakan uji <i>outer model</i> dan <i>inner model</i> melalui SEM PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
7	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan.	menggunakan analisis SEM PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan serta lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
8	Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT BPR Mitra Bali Artha Mandiri)	Kompensasi, Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	menggunakan analisis regresi statistik PLS (<i>Partial Least Square</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja sebagai peran pemediasi atas kompensasi dan kinerja karyawan.
9	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Yogyakarta)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.	menggunakan metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung maupun dimediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Kompensasi secara

				langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.	menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pembahasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dari sisi analisis kajian keislaman. Selain itu objek penelitiannya menggunakan karyawan pada perusahaan jasa *engineering*. Sedangkan persamaannya adalah variabel intervening penelitian serta penggunaan uji analisis jalur pada SPSS sebagai media analisis data. Dari persamaan dan perbedaan yang telah disebutkan maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali terkait topik diatas. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil pada penelitian-penelitian terdahulu yang membahas topik mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama	Judul penelitian	ORISINALITAS PENELITIAN
1	Fadilla Nur Annisa	Peran Pemediasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rekaindo Global Jasa Madiun	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus kajian penelitian yaitu pada ekosistem kerja perusahaan dan pemberian tunjangan karyawan. - Penelitian dengan menggunakan analisis kajian keislaman. - Objek penelitian pada perusahaan jasa <i>engineering</i>. - Menggunakan analisis jalur SPSS.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial atau disebut juga dengan *Social Exchange Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Blau yang pada dasarnya menganut perspektif Homans. Disampaikan bahwa teori pertukaran sosial adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu saling melengkapi dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Pada teori pertukaran sosial ini melihat adanya hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*) antara perilaku dengan lingkungan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kita terdiri atas orang-orang lain, maka hubungan antara individu tersebut dengan orang-orang lain dipandang mempunyai perilaku yang bisa saling mempengaruhi (Poloma, 2003).

Dalam hubungan yang dikemukakan Blau (1986) tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*), dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi, perilaku sosial disini terdiri atas pertukaran

yang paling sedikit terjadi antara dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi. Misal pola-pola perilaku di tempat kerja, percintaan, persahabatan hanya akan bertahan lama jika semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan. Perilaku seseorang dimunculkan berdasarkan perhitungannya akan menguntungkan bagi dirinya, namun sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Karyawan akan memiliki persepsi terhadap apa yang telah mereka terima dan membandingkannya dengan apa yang telah mereka berikan terhadap organisasi. Ketidakseimbangan dari hasil penilaian tersebut yaitu ketika karyawan merasa apa yang mereka berikan lebih besar dari apa yang mereka dapatkan maka akan menyebabkan kekecewaan yang bisa memunculkan berbagai permasalahan diantaranya kemalasan, mogok kerja, *absenteeism*, maupun *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa memperhatikan kebutuhan karyawan merupakan hal yang penting. Berbagai penelitian di perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat dan Jerman menunjukkan bahwa penerapan yang berpusat pada sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat dengan keuntungan yang lebih tinggi dan pergantian karyawan yang lebih rendah (Kreitner & Kinicki, 2006).

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para

anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisman, 2016).

Kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Balas jasa diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh bank. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya (Andrianto, 2019).

Kompensasi akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik (Priyono, 2018).

2.2.2.2 Indikator Kompensasi

Kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya agar balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009) ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada seluruh karyawan harus sesuai dengan prestasi kerjanya, jenis kerjanya, tanggung jawab, jenis pekerjaan, jabatan, dan memenuhi internal konsisten.

2. Asas Layak dan Wajar

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yaitu ideal berdasarkan batas upah minimum dari pemerintah setempat dan eksternal konsisten yang berlaku.

Selain asas kompensasi perusahaan yang dikemukakan oleh Hasibuan adapula prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi menurut Mangkunegara (2013), yaitu :

1. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran biasa diberikan tinggi, rendah, atau rata-rata tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentu Bayaran

Penentu bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

4. Metode Pembayaran

Ada dua jenis metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

Dari asas dan prinsip diatas maka akan muncul indikator-indikator penilaian dari kompensasi. Menurut Khair (2017) indikator-indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Merupakan imbalan atas suatu tanggungjawab pekerjaan yang umumnya dibayarkan setiap bulan.

2. Tunjangan

Merupakan bentuk kompensasi yang sering menjadi daya tarik perusahaan.

3. Insentif

Berupa bonus sebagai perangsang atau iming-iming agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Misalnya, perusahaan memberikan bonus kepada karyawannya karena perusahaan berhasil membukukan laba tahunan.

4. Fasilitas

Kompensasi ini tidak berwujud uang melainkan berupa kemudahan, kenikmatan atau natura. Contoh dari kompensasi ini adalah fasilitas mobil perusahaan, parkir khusus, keanggotaan *gym*, tiket liburan, *voucher*, potongan harga/layanan dari perusahaan lain dalam satu grup usaha atau korporasi.

2.2.2.3 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhan-Nya saja, tetapi juga mengatur hubungan sesama manusia. Islam memberikan apresiasi yang sangat positif dalam hal bekerja. Pada dasarnya setiap transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Kompensasi dalam Islam lebih

banyak dikenal sebagai upah (*ujrah/ajrun*). Menurut Ibnu Rusyd dalam “*Bidayatul Mujtadid*” upah dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) dan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). *Ajrul mitsli* merupakan upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) saja. Apabila akad *ujrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya maka untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja (Ghazali Said, 2007).

Sebagaimana firman Allah swt dalam surah Az Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (سورة الزخروف: 32).

Terjemah :

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

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian

mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi (Shihab, 2000). Pada pelaksanaannya PT. Rekaindo Global Jasa telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan hak dari masing-masing karyawannya. Selain itu kompensasi berupa fasilitas kantor juga telah memadai sehingga para karyawan merasa puas dengan adanya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaannya.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan dambaan bagi setiap karyawan. Berkutat dengan beban kerja yang tinggi dan keadaan yang tertekan dalam target untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan segala sesuatu yang menyegarkan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi obat bagi para karyawan. Selain membantu dalam meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja karena merasa nyaman, lingkungan kerja yang bagus juga membuat karyawan semakin mencintai tempat kerjanya. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa diperhatikan dengan organisasi yang menyediakan adanya lingkungan kerja yang sesuai kemauan dari para karyawannya (Tilawati, 2020).

Pernyataan diatas juga berkaitan dengan Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun dalam pekerjaannya itu tidak

melakukan proses produksi, namun faktor lingkungan kerja ini tetaplah besar pengaruhnya. Tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan hal ini. Lingkungan kerja sendiri memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Khair dkk, 2016). Pengertian lain mengenai lingkungan kerja dikemukakan oleh Siagian (2018) dimana lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan merasa senang berada di lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas dengan waktu kerja yang efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Rasyid & Tanjung, 2020).

2.2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi tempat dimana karyawan melakukan berbagai aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja para pegawai maupun karyawan

yang nyaman bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja seperti yang didukung pernyataan dari Ishak dan Tanjung bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat. Apabila para pegawai merasa lingkungan kerjanya nyaman, maka produktivitas akan meningkat begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka tingkat produktivitas pegawai juga menurun (Kumbadewi dkk, 2016).

Budianto & Kartini (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah bekerja di tempat tersebut untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang ada dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja pegawai juga akan ikut tinggi.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan ada beberapa indikator dari lingkungan kerja. Berikut merupakan indikator-indikator penilaian lingkungan kerja :

a. Penerangan

Penerangan disini memiliki maksud bahwa adanya sinar masuk yang cukup ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan adanya tingkat penerangan yang cukup maka akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu Udara

Suhu udara disini memiliki maksud seberapa besar temperature di dalam ruang kerja karyawan. Jika suhu udara terlalu panas ataupun terlalu dingin maka akan mempengaruhi kenyamanan bekerja para karyawan.

c. Suara Bising

Suara bising ini berkaitan dengan tingkat kepekaan karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitasnya.

d. Penggunaan Warna

Pemilihan warna untuk ruang yang dipakai bekerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan.

e. Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain yang juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dsb.

f. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat tercapai jika ada kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.2.3.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang terbentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat sarana untuk bekerja, serta lingkungan psikologis seperti suasana pengaruh sosial antar organisasi. Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah dalam QS. Al-Qashas: 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (سورة القصص: 77).

Terjemah :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas mengingatkan umat manusia bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yaitu ayat ini menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalan untuk kehidupan di akhirat. Jangan pula kamu mencegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu (Quraish Shihab, 2002).

Lingkungan kerja menurut Islam disini memiliki arti bahwa keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan peran masing-masing. Peran manusia disini dilakukan salah satunya dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain. Dalam hal ini, manusia berperan sebagai *khalifah* (pemimpin) terhadap lingkungan dan makhluk Allah yang lain. Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin maka

manusia harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitas agar dapat tercapai kebahagiaan di dunia maupun di akhirat (Hasan, 2005).

Pada pelaksanaannya PT. Rekindo Global Jasa berusaha menyediakan lingkungan kantor yang memadai bagi para karyawan untuk bekerja. Sistem keamanan yang ketat turut membuat para pekerja merasa aman sehingga dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu hubungan yang dibangun antara atasan dan bawahan di kantor ini terjalin dengan baik sehingga bisa saling membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut maka makin besar pula kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerjayang bisa dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang sudah dimiliki masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan ataupun mimpi

organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Arianty, 2016).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat baik. Namun apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan maka kinerjanya dapat dikatakan tidak baik.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Wibowo (2017) mengemukakan indikator-indikator penilaian kinerja karyawan diantaranya :

- a. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- c. Umpan Balik, melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat dan Sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif, merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, para pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Bernadin & Russel (2013) mengutarakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. *Quality*, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. *Quantity*, produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines*, dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan

koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga para bawahan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja maka seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Harahap & Khair, 2020).

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Rosmaini. & Tanjung, 2019).

Kepuasan kerja tidak hanya sekadar karyawan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja juga bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Berbagai hal yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan tentu akan membuat kinerja yang dihasilkan mendapat hasil yang memuaskan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dll (Nabawi, 2019).

2.2.5.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan

mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas (Harahap, 2017).

Kepuasan kerja yaitu ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting, sehingga karyawan yang mendapatkan kerja mempunyai catatan kehadiran yang baik yang nantinya akan bermnafaat pada prestasi kerja lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja (Nuszep, 2004).

2.2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mas'ud dan Fuad (2014) indikator-indikator pari penilaian kepuasan kerja antara lain:

- a) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

- a) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

b) Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa 51 pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.3 Hubungan Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisman, 2016).

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja

sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri (Susanto, 2017).

Kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik maka bisa mengakibatkan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterimanya. Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah *ta'ala* dalam Al Qur'an surah An-Nahl ayat 97:

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

Terjemah :

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

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja. Allah *ta'ala* mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Al Quran, Hadist, Ijma' ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhirat pun tidak). Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau

ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi (Mahfud, 2019).

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas diantaranya yaitu Fikri dkk (2018), Meliza dkk (2019), Sarkum dkk (2021), Lubis dkk (2021) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip lingkungan kerja islam bertumpu pada dua unsur pokok yaitu pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial melainkan mencakup

komunitas ekologis seluruhnya. Kedua, hakikat manusia tidak hanya makhluk sosial melainkan juga makhluk ekologis dan religious. Kedua unsur ini juga mewarnai hamper seluruh prinsip lingkungan kerja islami (Hasan, 2010).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang 37 lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tamali & Munasip, 2019).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan membuat kinerja para karyawan semakin bagus juga. Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas diantaranya yaitu Kusumastuti dkk (2019), Intan Permatasari (2021), dan Marbun & Jufrizen (2022) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja maka seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Harahap & Khair, 2020).

Karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan. Kompensasi diberikan bertujuan agar terbentuk sebuah ikatan kerjasama yang bersifat formal antara karyawan dan organisasi (Hasibuan, 2013). Menurut (Mathis dan Jackson, 2012), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas diantaranya yaitu Anik Yuesthi dkk (2019), Fikri dkk (2018), Meliza dkk (2019), Sarkum dkk (2021), Lubis dkk (2021) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja .

H3 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Saripuddin & Handayani, 2017).

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dengan perasaan nyaman akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu perusahaan perlu melakukan upaya-upaya agar dapat tercapai lingkungan yang nyaman dan aman bagi para karyawan. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. (Rivai & Sagala, 2009)

Dari penjelasan yang sudah ditulis di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, untuk membuat karyawan menikmati kerjanya secara baik atau merasa puas dalam menjalankan kerjanya, maka harus diperhatikan pula lingkungan kerjanya. Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan di atas diantaranya yaitu Jufrizen & Marbun (2022), Kusumastuti dkk (2019) serta

Permatasari (2021) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Performance atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Siregar, 2019).

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019). Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan

diantaranya yaitu Siki (2021), Jufrizen & Marbun (2022), serta Nurhidayati & Anggraini (2021) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

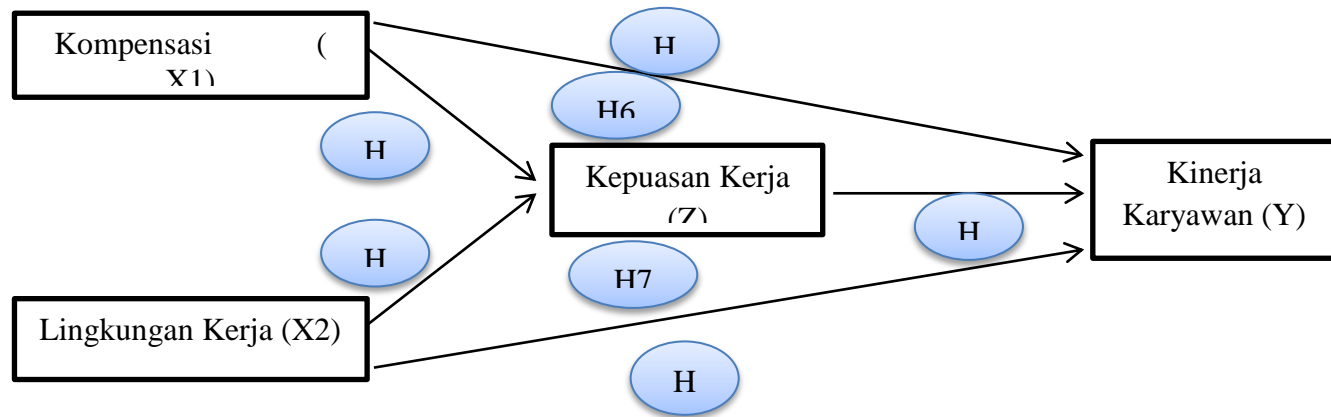
Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dilingkungan kerja secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya (Hendra, 2020).

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan

serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi (Jufrizen, 2017). Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas diantaranya yaitu penelitian Meliza dkk (2019), Permatasari (2021), serta Lubis dkk (2021) yang menunjukkan peran pemediasian kepuasan kerja positif signifikan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 : Kepuasan kerja positif memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H5 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain atau bisa didefinisikan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain (Afifah, 2021). Menurut Siyoto & Sodik, metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur jelas dari awal sampai akhir penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Alat ukur yang digunakan berupa kuisioner, data yang didapatkan berupa jawaban dari setiap karyawan terhadap pertanyaan yang telah diajukan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Explanatory Research*. Penelitian *explanatory research* memiliki tujuan untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan (Kurniawan, 2016). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan penelitian maka lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Rekindo Global Jasa yang terletak di Jalan

Candi Sewu No.30, Madiun Lor, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63122.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang telah mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan. Sani dan Maharani (2019) juga mendefinisikan populasi sebagai kumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri atau sifat tertentu untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Rekindo Global Jasa dengan 68 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah populasi serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rekindo Global Jasa yang berjumlah 68 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Siyoto dan Sodik (2015) *Non Probability Sampling* adalah suatu teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Sampling* jenuh (sensus). Menurut Siyoto & Sodik (2015) teknik *sampling* jenuh adalah suatu teknik penentuan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 68 karyawan PT.Rekaindo Global Jasa.

3.4 Data dan Sumber Data

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data tersebut. Data primer disebut juga menjadi data asli atau data baru yang mempunyai sifat *up to date*. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah 68 karyawan dari PT. Rekaindo Global Jasa.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan didalam proses penelitian ini yaitu kuesioner. Menurut Sani dan Maharani (2019) kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur yang bertujuan untuk menjangkau data akurat berupa tanggapan langsung dari narasumber. Tujuan pembuatan kuesioner ialah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian. Kuesioner merupakan teknik yang efisien apabila peneliti mengerti dengan variabel yang akan diukur dan paham apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar dan luas (Sugiyono, 2019).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya kekeliruan dan kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari adanya penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) ialah variabel yang tercantum dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independen (*independent variabel*) ialah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi dan menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Intervening (*intervening variable*) ialah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas terhadap variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2019).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel terikat (Y), variabel bebas (X) dan variabel mediator (Z). Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen : Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Intervening : Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi (X1)	1. Gaji	a. Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. b. Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan	Khair (2017)

		dasar	
	2. Insentif	<p>a. Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja</p> <p>b. Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja</p>	
	3. Tunjangan	<p>a. Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.</p> <p>b. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.</p>	
	4. Fasilitas Kantor	<p>a. Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai</p> <p>b. Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	1. Hubungan Karyawan	<p>a. Atasan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik</p> <p>b. Di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat terjalin dengan baik</p>	Budianto & Katini (2017)
	2. Tingkat Kebisingan Lingkungan	<p>a. Di tempat kerja tidak terganggu dengan suarasuara bising dari dalam kantor</p>	
	3. Peraturan Kerja	<p>a. Peraturan kerja mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi</p> <p>b. Peraturan kerja sangat mendukung perkembangan karir</p>	
	4. Penerangan	<p>a. Penerangan di lingkungan bekerja mendukung aktivitas pekerjaan</p>	
	5. Sirkulasi Udara	<p>a. Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik</p> <p>b. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga karyawan</p>	

		bekerja menjadi lebih nyaman	
	6. Keamanan	a. Keamanan di lingkungan kerja dapat memberikan rasa tenang selama bekerja b. Lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	a. Pekerjaan sesuai standar b. Beban kerja sesuai	Gabrieila (2018)
	2. Kualitas	a. Tingkat ketelitian b. Tingkat kerapian	
	3. Ketepatan	a. Tepat waktu dalam bekerja b. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	
Kepuasan Kerja (Z)	1. Pekerjaan	a. Pekerjaan yang menarik, b. Mempunyai kesempatan untuk belajar c. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.	Fattah (2017)
	2. Kompensasi	a. Jumlah kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang diterima sesuai dengan pekerjaan. b. Kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang didapatkan dianggap pantas bagi karyawan	
	3. Kesempatan Promosi	a. Mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan pegawai. b. Mendapat kesempatan untuk peningkatan jenjang karir.	
	4. Pengawasan	a. Hubungan baik antara atasan dan bawahan b. Mendapat bimbingan dan pengarahan dari atasan kepada bawahan.	
	5. Rekan Kerja	a. Hubungan kerja sesama pegawai b. Hubungan sosial antara pegawai c. Sugesti dari rekan	

		kerja, emosi dan situasi kerja	
--	--	--------------------------------	--

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian adalah suatu acuan dalam pemakaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel melalui indikator-indikator yang ditetapkan, dengan menghasilkan data dalam angka atau kuantitatif (Raihan, 2017). Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini yaitu Skala Likert. Menurut Raihan (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam suatu penelitian yang telah ditentukan variabel serta indikatornya. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Hartono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, yaitu:

Tabel 3.2 Kategori Penilaian Jawaban

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

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data bertujuan untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi dari data yang dikumpulkan. Alat (kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data utama harus memenuhi dua syarat yaitu:

1) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Jazuli, 2019). Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2017) uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat validitas adalah besar nilai signifikansi (α) pada level signifikansi 5% dan level signifikansi 1% dengan df (*degrees of freedom*) = N-2.

Jika r hitung $>$ r tabel dan positif maka butir soal pertanyaan tersebut valid, namun jika r hitung $<$ r tabel maka tidak valid. Sugiyono (2013) mengemukakan dasar dalam pengambilan keputusan item yang valid atau tidak valid, yakni dapat diketahui melalui cara mengkorelasikan antara skor dengan total, dan bila r di atas 0,3 maka instrumen tersebut valid. Sebaliknya apabila r di bawah 0,3 maka instrumen tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan atau dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Jazuli, 2019). Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2017). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan

hasil yang konsisten. Nilai koefisien alpha $\geq 0,6$ akan dinyatakan reliabel. (Supriyanto dan Maharani, 2019)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang mendasari *Path Analysis* adalah hubungan antar variabel bersifat linier dan normal yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Maksud dari data berdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal. Cara mengujinya dengan melihat output SPSS dari pengujian Kolmogorov-Smirnov. Jika probabilitas pada nilai *standardized* residualnya $> 0,05$ artinya data terdistribusi normal. (Sulaiman dan Mawati, 2019)

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang ditentukan linier. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan estimasi kurva yang merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika sig. linearity $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linear dengan variabel terikat.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* (analisis jalur) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Dengan menggunakan analisis jalur, peneliti tidak hanya dapat menghitung semua variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan, namun juga secara parsial dapat

mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel.(Supriyanto dan Maharani, 2019)

Menurut Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) tahapan analisis dengan menggunakan *path analysis* adalah sebagai berikut:

1) Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada tahap ini terdapat dua model arah anak panah, anak panah pertama menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Anak panah kedua menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari

Asumsi yang mendasari *path analysis* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. *Observed variabel* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3) Pemeriksaan validitas model

Ketepatan model bergantung pada apakah asumsi dasar terpenuhi. Kedua indikator validitas dalam analisis jalur adalah koefisien determinasi total dan modifikasi teoritis.

4) Interpretasi hasil analisis

Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, digunakan uji signifikan yaitu dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_0) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_0) diterima.

b. Uji Sobel (uji mediasi)

Supriyanto dan Ekowati (2013) mengatakan bahwa uji mediasi merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Instansi

PT. Rekaindo Global Jasa yang selanjutnya disebut sebagai “REKA” adalah perusahaan Indonesia yang dimiliki bersama oleh PT. INKA sebuah perusahaan manufaktur kereta di Indonesia, Nippon Sharyo Ltd sebuah perusahaan manufaktur kereta di Jepang, Sumitomo Corporation yang merupakan perusahaan trading produk-produk Jepang dan KOPINKA yang merupakan koperasi pegawai PT. INKA. Beralamat di Jalan Candi Sewu Nomor 30 Madiun, PT. REKA telah berdiri sejak 25 November 1998 berdasarkan akta pendirian nomor 61 tentang perseroan terbatas. PT. Rekaindo Global Jasa bergerak di bidang jasa konsultan *engineering* dan *support* komponen kereta api, sebagian besar hasil produksi adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT. INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait.(ptrekaindo.co.id, 2019)

REKA telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2015 dari TÜV Rheinland, dengan ruang lingkup desain, manufaktur dan pengadaan komponen untuk panel listrik kereta api. Selain itu REKA juga telah mendapatkan sertifikat ISO 14001:2015 dan ISO 45001:2018 dari *Staunchly Management & System Services Ltd*, dengan ruang lingkup R & D, *Manufacturing and Maintenance/Repair of Equipment in The Field of Railways, Land Transportation, Machinery and Electricity Services*.

Dalam menetapkan tata kelola perusahaan yang baik, PT. Rekaindo Global Jasa berkomitmen memiliki tata nilai sebagai prinsip perusahaan untuk

mewujudkan visi dan misi. PT. Rekindo Global Jasa memiliki enam tata perusahaan yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari yang meliputi menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab serta konsisten memelihara etika, professional, motivasi, kerjasama, inovasi, dan unggul.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Untuk mencapai kemakmuran dan mewujudkan impian melalui kegiatan bisnis yang sehat dan bersih dengan menetapkan tujuan yang jelas dan mencapainya dengan antusias.

B. Misi

REKA bertujuan untuk menjadi sebuah organisasi global yang terus-menerus tetap selangkah lebih maju dalam menangani perubahan, menciptakan nilai baru melalui rekayasa, perancangan & konsultan jasa untuk *rolling stock* dan berkontribusi secara luas terhadap pertumbuhan masyarakat Indonesia dan industri kereta api.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Karakteristik responden yang dideskripsikan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja, pendidikan terakhir, posisi/unit kerja, pendapatan, dan lama kerja.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	37	54,4%
Perempuan	31	45,6%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 37 orang (54,4%) dan responden perempuan sebanyak 31 orang (45,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Menurut Usia

Deskripsi karakteristik responden menurut usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<20	19	27,9%
20-25	42	61,8%
26-30	5	7,4%
31-35	2	2,9%
>35	0	0%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia <20 Tahun berjumlah 19 orang (27,9%), responden yang berusia 20-25 Tahun berjumlah 42 orang (61,8%), responden yang berusia 26-30 Tahun berjumlah 5 orang (7,4%), responden yang berusia 31-35 Tahun berjumlah 2 orang (2,9%), responden yang berusia >35 Tahun berjumlah 0 orang (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah para pekerja yang berusia 20-25 tahun sebanyak 42 orang (61,8%).

4.2.1.3 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA Sederajat	28	41,2%
Diploma	4	5,9%
S1	36	52,9%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 28 orang (41,2%), responden yang berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 orang (5,9%), responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 36 orang (52,9%), responden yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 0 orang (0%), responden yang berpendidikan terakhir S3 berjumlah 0 orang (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah para pekerja yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang (52,9%).

4.2.1.4 Deskripsi Responden Menurut Posisi/Unit Kerja

Deskripsi karakteristik responden menurut posisi/unit kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Posisi/Unit Kerja

Posisi/Unit Kerja	Jumlah Responden	Presentase
Divisi <i>Desain & Engineering</i>	12	17,6%
Divisi Operasional	5	7,4%
Divisi Produksi	13	19,1%

Divisi Logistik	11	16,2%
Staff IT	4	5,9%
Staff Karyawan	11	16,2%
Staff Keuangan	12	17,6%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa responden pada posisi kerja divisi *desain & engineering* berjumlah 12 orang (17,6%), responden pada posisi kerja divisi operasional berjumlah 5 orang (7,4%), responden pada posisi kerja divisi produksi berjumlah 13 orang (19,1%), responden pada posisi kerja divisi logistik berjumlah 11 orang (16,2%), responden pada posisi kerja staff IT berjumlah 4 orang (5,9%), responden pada posisi kerja staff karyawan berjumlah 11 orang (16,2%), responden pada posisi kerja staff keuangan berjumlah 12 orang (17,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berada pada posisi kerja pada bagian divisi produksi berjumlah 13 orang (19,1%).

4.2.1.5 Deskripsi Responden Menurut Pendapatan

Deskripsi karakteristik responden menurut pendapatan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Pendapatan

Pendapatan	Jumlah Responden	Presentase
< Rp1.000.000	12	17,6%
Rp1.000.000- Rp5.000.000	54	79,4%
Rp6.000.000- Rp10.000.000	2	2,9%
>Rp10.000.000	0	0%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 diketahui bahwa responden dengan pendapatan <Rp1.000.000 berjumlah 12 orang (17,6%), responden dengan pendapatan

Rp1.000.000-Rp5.000.000 berjumlah 54 orang (79,4%), responden dengan pendapatan Rp6.000.000-Rp10.000.000 berjumlah 2 orang (2,9%), dan responden dengan pendapatan >Rp10.000.000 berjumlah 0 orang (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden terbanyak adalah para pekerja dengan pendapatan Rp1.000.000-Rp5.000.000 sebanyak 54 orang (79,4%).

4.2.1.6 Deskripsi Responden Menurut Lama Kerja

Deskripsi karakteristik responden menurut lama kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	31	45,6%
1-5 Tahun	34	50%
6-10 Tahun	3	4,4%
>10 Tahun	0	0%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer diolah,2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui bahwa responden dengan lama kerja <1 Tahun berjumlah 31 orang (45,6%), responden dengan lama kerja 1-5 Tahun berjumlah 34 orang (50%), responden dengan 6-10 Tahun berjumlah 3 orang (4,4%), responden dengan >10 Tahun berjumlah 0 orang (0%). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden terbanyak adalah para pekerja dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang (50%).

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.2.2.1 Variabel Kompensasi (X1)

Adapun distribusi jawaban responden dalam penelitian ini terkait variabel Kompensasi disajikan ke dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	1	16	34	17	68	0	1,4	23,5	50	25	100	3,98
X1.2	0	2	17	32	17	68	0	2,9	25	47,05	25	100	3,94
X1.3	0	2	12	25	29	68	0	2,9	17,6	36,7	42,6	100	4,19
X1.4	0	1	10	29	28	68	0	1,4	14,7	42,6	41,1	100	4,23
X1.5	0	3	20	27	18	68	0	4,4	29,4	39,7	26,4	100	3,88
X1.6	0	3	15	33	17	68	0	4,4	22,05	48,5	25	100	3,94
X1.7	0	1	7	34	26	68	0	1,4	10,2	50	38,2	100	4,25
X1.8	0	0	11	29	28	68	0	0	16,1	42,6	41,1	100	4,25

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah pada item pernyataan kuesioner X1.5 sebesar 3,88% yang menyatakan bahwa karyawan merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan. Untuk rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi berada pada item pernyataan kuesioner X1.7 sebesar 4,25% yang menyatakan bahwa sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai serta item pernyataan kuesioner X1.8 sebesar 4,25% yang menyatakan bahwa fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor.

4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun distribusi jawaban responden dalam penelitian ini terkait variabel Lingkungan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	N	SS	SS		STS	TS	N	S	SS		

X2.1	0	1	6	42	19	68	0	1,4	8,8	61,7	27,9	100	4,16
X2.2	0	2	15	27	24	68	0	2,9	22,05	39,7	35,2	100	4,07
X2.3	0	0	10	39	19	68	0	0	14,7	57,3	27,9	100	4,13
X2.4	0	0	13	33	22	68	0	0	19,1	48,5	32,3	100	4,13
X2.5	0	0	6	37	25	68	0	0	8,8	54,4	36,7	100	4,27
X2.6	0	0	7	34	27	68	0	0	10,2	50	39,7	100	4,29
X2.7	0	0	7	37	24	68	0	0	10,2	54,4	35,2	100	4,25
X2.8	0	0	6	39	23	68	0	0	8,8	57,3	33,8	100	4,25
X2.9	0	0	6	35	27	68	0	0	8,8	51,4	39,7	100	4,30

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah pada item pernyataan kuesioner X2.2 sebesar 4,07% yang menyatakan bahwa di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Untuk rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi berada pada item pernyataan kuesioner X2.9 sebesar 4,30% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun distribusi jawaban responden dalam penelitian ini terkait variabel Kinerja Karyawan disajikan ke dalam tabel 4.9 berikut

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	0	12	40	16	68	0	0	17,6	58,8	23,5	100	4,05
Y2	0	0	9	41	18	68	0	0	13,2	60,2	26,4	100	4,13
Y3	0	0	8	43	17	68	0	0	11,7	63,2	25	100	4,13
Y4	0	0	9	38	21	68	0	0	13,2	55,8	30,8	100	4,17
Y5	0	0	6	40	22	68	0	0	8,8	58,8	32,3	100	4,23

Y6	0	0	11	37	20	68	0	0	16,1	54,4	29,4	100	4,13
-----------	---	---	----	----	----	----	---	---	------	------	------	-----	------

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah pada item pernyataan kuesioner Y1 sebesar 4,05% yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar. Untuk rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi berada pada item pernyataan kuesioner Y5 sebesar 4,23% yang menyatakan bahwa karyawan tepat waktu dalam bekerja.

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Adapun distribusi jawaban responden dalam penelitian ini terkait variabel Kepuasan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	22	36	10	68	0	0	32,3	52,9	14,7	100	3,82
Z2	0	0	13	40	15	68	0	0	19,1	58,8	22,05	100	4,02
Z3	0	0	5	49	14	68	0	0	7,3	72,05	20,5	100	4,13
Z4	0	0	22	24	22	68	0	0	32,3	35,2	32,3	100	4
Z5	0	0	16	34	18	68	0	0	23,5	50	26,4	100	4,02
Z6	0	0	6	41	21	68	0	0	8,8	60,2	30,8	100	4,22
Z7	0	0	12	41	15	68	0	0	17,6	60,2	22,05	100	4,04
Z8	0	0	5	40	23	68	0	0	7,3	58,8	33,8	100	4,26
Z9	0	0	9	41	18	68	0	0	13,2	60,2	26,4	100	4,13
Z10	0	0	7	40	21	68	0	0	10,2	58,8	30,8	100	4,20

Z11	0	0	5	42	21	68	0	0	7,3	61,7	30,8	100	4,23
Z12	0	0	13	38	17	68	0	0	19,1	55,8	25	100	4,05

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah pada item pernyataan kuesioner Z1 sebesar 3,82% yang menyatakan bahwa pekerjaan tersebut menarik untuk dijalankan. Untuk rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi berada pada item pernyataan kuesioner Z8 sebesar 4,26% yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang telah diperoleh tidak menyimpang dari variabel yang telah diteliti. Suatu indikator inatrumen dinilai valid apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi (r) sebesar 0,30 dan level signifikan 5% (0,05).

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Item</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	Gaji 1	0,782	0,000	Valid
	Gaji 2	0,789	0,000	Valid
	Insentif 1	0,761	0,000	Valid
	Insentif 2	0,724	0,000	Valid
	Tunjangan 1	0,715	0,000	Valid
	Tunjangan 2	0,723	0,000	Valid
	Fasilitas Kantor 1	0,747	0,000	Valid
	Fasilitas Kantor 2	0,752	0,000	Valid
Lingkungan	Hubungan	0,740	0,000	Valid

Kerja (X2)	Karyawan 1			
	Tingkat Kebisingan 1	0,711	0,000	Valid
	Peraturan Kerja 1	0,741	0,000	Valid
	Peraturan Kerja 2	0,738	0,000	Valid
	Penerangan 1	0,869	0,000	Valid
	Sirkulasi Udara 1	0,775	0,000	Valid
	Sirkulasi Udara 2	0,734	0,000	Valid
	Keamanan 1	0,720	0,000	Valid
	Keamanan 2	0,735	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas 1	0,802	0,000	Valid
	Kuantitas 2	0,813	0,000	Valid
	Kualitas 1	0,781	0,000	Valid
	Kualitas 2	0,846	0,000	Valid
	Ketepatan 1	0,855	0,000	Valid
	Ketepatan 2	0,757	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan 1	0,752	0,000	Valid
	Pekerjaan 2	0,729	0,000	Valid
	Pekerjaan 3	0,731	0,000	Valid
	Kompensasi 1	0,722	0,000	Valid
	Kompensasi 2	0,728	0,000	Valid
	Kesempatan Promosi 1	0,727	0,000	Valid
	Kesempatan Promosi 2	0,834	0,000	Valid
	Pengawasan 1	0,868	0,000	Valid
	Pengawasan 2	0,794	0,000	Valid
	Rekan Kerja 1	0,834	0,000	Valid
	Rekan Kerja 2	0,810	0,000	Valid
	Rekan Kerja 3	0,788	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki koefisien korelasi (r) > 0,30 dan nilai Sig. <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukut variabel yang diteliti.

Dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) $\geq 0,6$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Kompensasi	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas semua variabel memiliki nilai koefisien alpha (*Cornbach's Alpha*) $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Cara mengujinya dengan menggunakan uji statistik non parametik *Kolgomorov-Smirnov* (KS). Jika sig hitung $\geq 0,05$ artinya data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Z	0,200	Normalitas Terpenuhi
X1, X2 dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: data diolah, 2022

Dari uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai sig hitung $0,200 > 0,05$ sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang ditentukan linier. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan estimasi kurva yang merupakan gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel

independen. Jika *sig. linearity* < 0,05 maka variabel bebas mempunyai hubungan linear dengan variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig. Linearity X1	Sig. Linearity X2	Keterangan
X ke Z	0,001	0,000	Linier
X ke Y	0,005	0,000	Linier
Z ke Y	0,000		Linier

Sumber : data diolah,2022

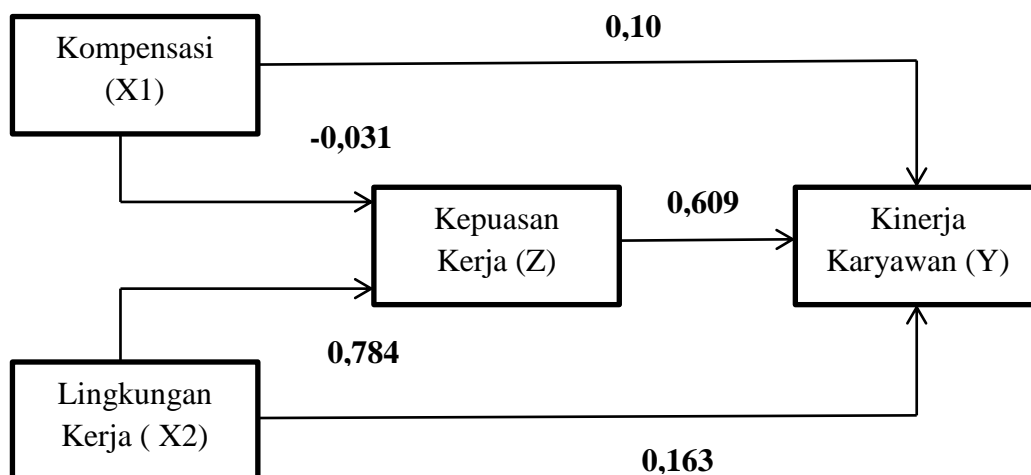
Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua model penelitian linier karena memiliki nilai *sig. linearity* < 0,05

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau menggunakan dua model yaitu :

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (Z). Model analisis jalur tersebut yaitu X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model analisis jalur tersebut yaitu X1, X2, dan Z terhadap Y.

Gambar 4.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Tabel 4.15
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	X1 terhadap Y	0,107		
2.	X2 terhadap Y	0,163		
3.	Z terhadap Y	0,609		
4.	X1 terhadap Z	-0,031		
5.	X2 terhadap Z	0,784		
6.	X1 terhadap Y melalui Z		$(-0,031 \times 0,609)$ $= -0,018$	$(0,107 + (-0,018))$ $= 0,089$
7.	X2 terhadap Y melalui Z		$(0,784 \times 0,609)$ $= 0,477$	$(0,163 + 0,477)$ $= 0,640$

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat diperoleh pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,107.
2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,163.

3. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar -0,031.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,784.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609.
6. Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar -0,018.
7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 0,477.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji t

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X1 ke Y	0,107	3.191	0,002
2	X2 ke Y	0,163	7.500	0,000
3	X1 ke Z	-0,031	2.638	0,010
4	X2 ke Z	0,784	9.824	0,000
5	Z ke Y	0,609	9.720	0,000
6	X1 ke Y melalui Z	-0,018	1.739	0,000
7	X2 ke Y melalui Z	0,477	1.757	0,000

Sumber: data diolah, 2022

1. Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,107. Dengan nilai t hitung 3.191 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,163. Dengan nilai t hitung 7.500 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar -0,031. Dengan nilai t hitung 2.638 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,784. Dengan nilai t hitung 9.824 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,000 <$

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z).

5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609. Dengan nilai t hitung 9.720 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar -0.018. Dengan nilai t hitung 1.739 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,477. Dengan nilai t hitung 1.757 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel (uji mediasi) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau variabel *intervening*. Pada penelitian ini variabel mediasi yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja (Z). Untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel *intervening* dapat menggunakan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:

a. Uji Sobel X1 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.2

Hasil *Sobel Test Calculator* X1 terhadap Y melalui Z



Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,550 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Sobel X2 terhadap Y melalui Z

Gambar 4.3

Hasil *Sobel Test Calculator* X2 terhadap Y melalui Z



Berdasarkan gambar 4.4 di atas menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $6,881 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,0 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,107. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 3.191 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima yaitu semakin tinggi kompensasi (X1) yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga semakin meningkat.**

Kompensasi dalam konteks ini tidak hanya berupa bonus dan tunjangan melainkan juga terkait fasilitas yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja. Hal ini dibuktikan pada rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan X1.7 yang menyatakan bahwa sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai. Dengan adanya sarana pendukung yang memadai maka dapat membantu meringankan pekerjaan dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini para karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi tersebut

diberikan sesuai dengan hak yang dimiliki oleh para karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Sarkum dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandangan Islam mengenai kompensasi dijelaskan dalam firman Allah pada surah Az Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ إِنَّهُمْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ (سورة الزخروف: 32).

Terjemah :

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

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi.

Dalam hal ini perusahaan sebagai suatu badan yang membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya harus memenuhi kewajiban mereka dalam hal memberikan upah dan kompensasi sesuai dengan apa yang karyawan telah

kerjakan. Dengan begitu maka akan ada hubungan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun para karyawan. Pada pelaksanaannya PT. Rekindo Global Jasa telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan hak dari masing-masing karyawannya. Selain itu kompensasi berupa fasilitas kantor juga telah memadai sehingga para karyawan merasa puas dengan adanya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaannya.

4.3.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,163. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 7.500 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima yaitu semakin aman dan nyaman lingkungan kerja (X2) yang dibangun oleh perusahaan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini para karyawan merasa bahwa tingkat keamanan di lingkungan kerja terjamin dengan adanya satpam. Mayoritas karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang ada sudah kondusif dan mendukung proses kerja karyawan pada bagian produksi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam Islam dijelaskan pada Firman Allah dalam surah Q.S Al Qashas : 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (سورة القصص : 77).

Terjemah :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas mengingatkan umat manusia bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yaitu ayat ini menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalan untuk kehidupan di akhirat. Jangan pula kamu mencegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia.

Lingkungan kerja menurut Islam disini memiliki arti bahwa keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan peran masing-masing. Peran manusia disini dilakukan salah satunya dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain. Dalam hal ini, manusia berperan sebagai *khalifah* (pemimpin) terhadap lingkungan dan makhluk Allah yang lain. Jadi dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya.

Pada pelaksanaannya PT. Rekindo Global Jasa telah menyediakan lingkungan kantor yang memadai bagi para karyawan untuk bekerja. Sistem

keamanan yang ketat turut membuat para pekerja merasa aman sehingga dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu hubungan yang dibangun antara atasan dan bawahan di kantor ini terjalin dengan baik sehingga bisa saling membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

4.3.3 Pengaruh Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,031. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 2.638 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima yaitu jika kompensasi (X1) yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan para karyawan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja (Z).**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuesti dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam pengujian ini dijelaskan jika kompensasi yang diberikan perusahaan secara nyata mampu meningkatkan kepuasan pada para karyawan. Penelitian yang dilakukan Lubis dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja semakin memperkuat hasil penelitian tersebut.

4.3.4 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,784. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 9.824 lebih besar dari

nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima yaitu jika lingkungan kerja (X2) nyaman dan aman maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja (Z) di perusahaan tersebut.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati & Anggraini (2021) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa ketika lingkungan kerja dikondisikan dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat. Dari hasil tersebut, manajemen perusahaan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar kepuasan kerja dari para karyawan menjadi meningkat.

4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,609. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 9.720 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima yaitu jika karyawan merasakan kepuasan kerja (Z) maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siki (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini nilai koefisien yang dihasilkan menjadi bukti peningkatan kinerja karyawan setiap ada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar satu satuan. Hal tersebut berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan

maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi buruk.

4.3.6 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar -0,018. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.739 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator* menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,550 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H6 diterima yaitu jika karyawan merasa puas (Z) dengan kompensasi (X1) yang didapatkan dari perusahaan maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuesti dkk (2019) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian tersebut nilai *indirect effect* lebih besar daripada *direct effect*, hal ini mengandung makna bahwa besarnya pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai pemediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Lubis dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,477. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.757 lebih besar dari nilai t tabel 1.669 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator* menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $6,881 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,0 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H7 diterima yaitu jika karyawan merasa puas (Z) dengan lingkungan kerja (X2) perusahaan maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meliza dkk (2019) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik kepada para karyawannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sehingga dengan adanya rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya maka akan mengakibatkan para karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang bagus maka para

karyawan akan merasa puas sehingga tujuan dari perusahaan yang diupayakan akan tercapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Semakin tinggi kompensasi (X1) yang diberikan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga semakin meningkat.
2. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja (X2) yang dibangun oleh PT. Rekaindo Global Jasa Madiun maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
3. Jika kompensasi (X1) yang diberikan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun sesuai dengan pekerjaan para karyawan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja (Z).
4. Jika lingkungan kerja (X2) nyaman dan aman maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja (Z) di PT. Rekaindo Global Jasa Madiun.
5. Jika karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun merasakan kepuasan kerja (Z) maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.
6. Semakin karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun merasa puas (Z) dengan kompensasi (X1) yang didapatkan dari perusahaan maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
7. Semakin karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun merasa puas (Z) dengan lingkungan kerja (X2) perusahaan maka kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Rekindo Global Jasa Madiun

Hendaknya mempertahankan kualitas fasilitas perusahaan karena hal tersebut sangat membantu kinerja para karyawan. Selain itu pemberian kompensasi berupa bonus juga perlu ditingkatkan karena meskipun bukan satu-satunya faktor namun bisa menjadi salah satu alasan agar para karyawan semakin loyal terhadap perusahaan serta kinerjanya semakin maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kelemahan dari penelitian ini yaitu jumlah responden yang masih tergolong kecil serta wilayah penelitian yang terbatas. Maka bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja untuk memperkuat hasil penelitian berikutnya serta menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Al Quran dan Terjemahan

- Afifah, H.N. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Pdam Kota Batu. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Agung, D., & Arianto, N. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>
- Ahmed, S., & Uddin, M. N. (n.d.). *Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank*. 6(2).
- Andrianto. 2019. Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori Dan Praktek. Jakarta: CV.Penerbit Qiara Media
- Anik dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di PT BPR Mitra Bali Artha Mandiri. *Jurnal Sains Akuntansi dan Manajemen* Vol.1 No.4 ISSN : 2656-5366
- Arianty, N. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan*: Vol. 4 (2)
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. 2013. *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- Budianto, A. T., & Kartini, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2),

- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1)
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, D. F. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/655>
- Handoko, T. Hani. 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1),
- Harahap, R. 2017. Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2)
- Hasibuan, M. S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- <https://ptrekaindo.co.id/tentang-kami/> diakses pada 20 November 2022
- Humaeroh, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2 Oktober 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Indriani dan Madiono. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra Program Studi Manajemen Vol.17 No.2 ISSN : 1411-1438*

- Intan P. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Jufrizen & HS Marbun. 2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol.5 No.1
- K Fikri dkk .2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. PELITA MANDIRI V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis STIE Indragiri*. Vol 7 No.1
ISSN : 2621-4199
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. 2017. *Manajemen Kompensasi* . Medan : Medanatera
- Khair H dkk. 2016. *Manajemen Strategi (Saprinal Manurung (ed.))*.
- Kreitner and Kinicki, 2006, "Organizational Behavior". New York: McGraw Hill.
- Kumbadewi, L, S., Suwendra, I, W., & Susila, G , P, A, J. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. 4(1).
- Kurniawan, A.W & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PANDIVA BUKU.
- Kusumastuti dkk.2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen* Vol.3 No.1

- M Nurhidayati & J Anggraini .2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang. Jurnal Asy- Syarikah IAIN Ponorogo. Vol 3 No.2
- Made dan Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : PT. Remana Rosdakarya.
- Mangkunegara, A . 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdah Karya
- Mas'ud, & Fuad. 2014. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meliza, E. E., Mardiana, N., & Kufepaksi, M. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities.*
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.
- Nuszep, A. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal PSYCHE, 1(1)
- Permata, A dan Komang A 2016. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 470 - 499 ISSN: 2302-8912
- Poloma, Margaret M. 2003. Sosiologi Kontemporer. Jakarta:Rajawali Pers

- Pramitha, G D, dkk. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 1(2)
- Rahmawati, F. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Raihan. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta :UIN Jakarta Press.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),
- S Sarkum dkk. 2021. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika LPPM Universitas Muhammadiyah Riau*. Vol.11 No.2 ISSN : 2613-9901
- Salisu,dkk. 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama

Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1)

Siki, DDS. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* Vol.2 No.11

Siregar, M. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2),

Siyoto, S & Sodik, A. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (Jakarta: PT Rineka Cipta

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data. Malang: UIN-Maliki Press.

- TC Lubis dkk .2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Tilawati, S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah 96 Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. 1(2),
- Tunggal dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016
- Wibisono, A., Anwar, M., dan Kirono, I. 2015. *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT. Dempo Laser Metalindo Surabaya*. Jurnal Statistika, Vol.7
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

1/9/23, 6:37 AM

:: Sistem Informasi Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2.0



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18510159
Nama : FADILLA NUR ANNISA
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing 1 : IKHSAN MAKSUM, M.Sc
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : "PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REKAINDO GLOBAL JASA MADIUN"

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	01 November 2021	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	Pengajuan Judul	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
2	02 Desember 2021	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	Konsultasi BAB I	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
3	02 Juni 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	Konsultasi BAB I, II, III	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
4	06 Juli 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	Konsultasi revisi BAB I, II, III	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
5	08 Juli 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	ACC Proposal	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
6	05 Agustus 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	ACC Seminar Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	24 November 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	Konsultasi Bab IV, V	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	01 Desember 2022	IKHSAN MAKSUM, M.Sc	ACC revisi bab 4 dan 5	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Malang, 15 Desember 2022

Dosen Pembimbing 1

Ikhsan Maksu, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 197406042006041002

<https://siakad.uin-malang.ac.id/2023/01/15/PrintJurnalBimbinganTA-F720d928a4494f1c8b03410e02d5cd0dc9666f6d7ec93ba246694250b7b13>

1/1

LAMPIRAN 2**BIODATA PENELITI**

Nama lengkap : Fadilla Nur Annisa
Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 30 Mei 2000
Alamat Asal : Dusun Tejo, Desa Keniten RT.02/RW.06
Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi
No. Telepon : 081 336 177 021
Email : fadillan05@gmail.com

Pendidikan Formal

2006- 2012 : SDN Tambakromo 3
2012 - 2015 : SMPN 2 Karangrejo
2015- 2018 : SMAN 2 Ngawi
2018 - 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2019 – 2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Rekaindo Global Jasa Madiun)

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun

Dalam rangka menyelesaikan penyusunan tugas akhir atau skripsi, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam lembar kuesioner berikut dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan ataupun paksaan.

Semua keterangan yang saya peroleh semata-mata dipergunakan untuk studi penelitian. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian dengan jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Nama : *(wajib diisi)*

Umur : < 20 Thn 21-25 Thn 26-30 Thn 31-35 Thn > 35 Thn

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama kerja : < 1 Thn 1-5 Thn 6-10 Thn > 10 Thn

Posisi : *(wajib diisi)*

Pendidikan : SMA Sederajat Diploma S1 S2 S3

Pendapatan : < Rp1.000.000 Rp1.000.000-Rp5.000.000 Rp6.000.000-Rp10.000.000
>Rp10.000.000

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda ceklist (v) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
3	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
4	Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja.					
5	Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.					
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai.					
8	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk					

	kegiatan kantor.					
--	------------------	--	--	--	--	--

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik.					
2	Di tempat kerja tidak terganggu suara-suara bising.					
3	Peraturan kerja mendukung sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.					
4	Peraturan kerja sangat mendukung perkembangan karir.					
5	Penerangan di lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan.					
6	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik.					
7	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.					
8	Keamanan di tempat kerja dapat memberikan rasa tenang.					
9	Lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan sesuai standar.					
2	Beban kerja sesuai dengan standar.					

3	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.					
4	Tingkat kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Tepat waktu dalam bekerja.					
6	Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.					

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan yang menarik untuk dijalankan.					
2	Mempunyai kesempatan yang baik untuk belajar.					
3	Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.					
4	Jumlah kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan.					
5	Kompensasi yang didapatkan dianggap pantas bagi karyawan.					
6	Mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan karyawan.					
7	Mendapat kesempatan untuk peningkatan jenjang karir.					
8	Hubungan baik antara atasan dan bawahan.					
9	Mendapat bimbingan dan pengarahan dari atasan kepada bawahan.					
10	Hubungan kerja sesama karyawan baik.					
11	Hubungan sosial antara karyawan terjalin dengan baik.					
12	Sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja.					

LAMPIRAN 4

1. Data Kuesioner Kompensasi (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	4	4	3	4	3	2	4	5	29
2	3	3	3	3	3	5	5	5	30
3	4	5	4	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	3	4	3	3	4	4	3	4	28
6	4	4	4	3	4	3	4	4	30
7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
8	4	4	3	3	4	4	4	5	31
9	4	4	3	3	4	4	5	5	32
10	3	3	5	5	3	3	3	3	28
11	4	4	2	5	3	4	4	3	29
12	4	4	3	3	3	3	4	3	27
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	3	3	3	4	3	3	3	3	25
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	5	5	5	5	5	4	5	4	38
19	3	3	4	4	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	3	3	4	4	30
21	4	4	5	5	5	5	5	5	38
22	2	2	2	2	2	2	2	3	17
23	4	5	5	5	4	5	4	5	37
24	5	4	5	5	4	4	5	5	37
25	4	4	4	4	4	3	4	3	30
26	4	5	5	5	4	4	5	5	37
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	4	5	4	3	3	4	4	31
29	4	4	5	5	3	4	5	4	34
30	5	5	5	5	3	4	5	5	37
31	4	2	5	5	5	2	4	4	31
32	3	3	4	4	3	3	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
34	4	3	5	5	3	3	4	4	31
35	5	5	5	5	4	5	5	5	39
36	3	3	4	4	4	3	3	3	27
37	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	5	4	4	4	4	4	5	4	34
39	3	3	5	5	4	4	4	4	32
40	4	4	5	5	2	4	5	5	34
41	4	4	5	5	4	4	5	5	36
42	5	5	4	4	3	4	4	4	33

43	4	4	4	4	5	4	4	5	34
44	5	4	4	4	5	4	4	4	34
45	4	3	5	5	3	4	4	4	32
46	4	4	4	4	3	4	4	4	31
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	3	4	4	4	2	3	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	4	5	4	5	4	5	4	36
51	5	5	5	5	5	5	5	4	39
52	5	5	5	5	5	4	5	5	39
53	5	5	5	5	5	5	4	5	39
54	3	3	4	4	4	4	4	3	29
55	5	5	5	5	5	4	5	5	39
56	3	3	3	3	3	3	5	3	26
57	4	4	4	4	4	4	5	5	34
58	4	4	5	5	5	4	4	5	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	5	5	5	5	5	5	5	39
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	3	4	4	4	4	5	4	5	33
64	3	3	3	3	3	5	5	4	29
65	4	4	4	4	5	5	5	5	36
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	3	3	5	5	4	5	3	5	33
68	4	5	5	5	5	5	5	5	39

2. Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	4	4	3	4	4	5	4	4	3	35
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	37
5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	26
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	4	3	4	4	5	4	3	4	36
9	4	5	3	4	4	5	4	3	4	36
10	4	4	5	3	5	5	4	5	5	40
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34

63	3	5	4	3	4	4	4	3	4	34
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35

3. Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1	4	4	4	5	4	3	24
2	5	5	5	5	5	3	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	4	26
5	3	4	4	3	4	4	22
6	3	4	4	4	4	4	23
7	3	4	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	5	4	5	3	24
10	4	5	5	5	5	4	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	5	4	5	4	4	4	26
19	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	3	4	4	23
22	5	4	4	4	4	5	26
23	4	5	5	5	5	4	28
24	4	4	5	5	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	4	5	5	27
27	4	5	4	5	5	5	28
28	4	4	4	3	5	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	5	4	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	3	4	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	3	4	4	4	23

57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
60	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
61	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
62	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	42
63	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	42
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
67	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
68	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	41

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	54.4	54.4	54.4
	Perempuan	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	19	27.9	27.9	27.9
	21-25 Tahun	42	61.8	61.8	89.7
	26-30 Tahun	5	7.4	7.4	97.1
	31-35 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	28	41.2	41.2	41.2
	Diploma	4	5.9	5.9	47.1
	S1	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Posisi/Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Divisi Desain & Engineering	12	17.6	17.6	17.6
	Divisi Operasional	5	7.4	7.4	25.0
	Divisi Produksi	13	19.1	19.1	44.1
	Divisi Logistik	11	16.2	16.2	60.3

Staff IT	4	5.9	5.9	66.2
Staff Karyawan	11	16.2	16.2	82.4
Staff Keuangan	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp1.000.000	12	17.6	17.6	17.6
	Rp1.000.000-Rp5.000.000	54	79.4	79.4	97.1
	Rp6.000.000-Rp10.000.000	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
	1-5 Tahun	34	50.0	50.0	95.6
	6-10 Tahun	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

a. Kompensasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
	NETRAL	16	23.5	23.5	25.0
	SETUJU	34	50.0	50.0	75.0
	SANGAT SETUJU	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.9	2.9	2.9
	NETRAL	17	25.0	25.0	27.9
	SETUJU	32	47.1	47.1	75.0
	SANGAT SETUJU	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.9	2.9	2.9
	NETRAL	12	17.6	17.6	20.6
	SETUJU	25	36.8	36.8	57.4
	SANGAT SETUJU	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
	NETRAL	10	14.7	14.7	16.2
	SETUJU	29	42.6	42.6	58.8
	SANGAT SETUJU	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.4	4.4	4.4
	NETRAL	20	29.4	29.4	33.8
	SETUJU	27	39.7	39.7	73.5
	SANGAT SETUJU	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4.4	4.4	4.4
	NETRAL	15	22.1	22.1	26.5
	SETUJU	33	48.5	48.5	75.0
	SANGAT SETUJU	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
	NETRAL	7	10.3	10.3	11.8
	SETUJU	34	50.0	50.0	61.8
	SANGAT SETUJU	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	16.2	16.2	16.2
	SETUJU	29	42.6	42.6	58.8
	SANGAT SETUJU	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

b. Lingkungan Kerja (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.5	1.5	1.5
	NETRAL	6	8.8	8.8	10.3
	SETUJU	42	61.8	61.8	72.1
	SANGAT SETUJU	19	27.9	27.9	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.9	2.9	2.9
	NETRAL	15	22.1	22.1	25.0
	SETUJU	27	39.7	39.7	64.7
	SANGAT SETUJU	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	14.7	14.7	14.7
	SETUJU	39	57.4	57.4	72.1
	SANGAT SETUJU	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	13	19.1	19.1	19.1
	SETUJU	33	48.5	48.5	67.6
	SANGAT SETUJU	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	37	54.4	54.4	63.2
	SANGAT SETUJU	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	10.3	10.3	10.3
	SETUJU	34	50.0	50.0	60.3
	SANGAT SETUJU	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	10.3	10.3	10.3
	SETUJU	37	54.4	54.4	64.7
	SANGAT SETUJU	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	39	57.4	57.4	66.2
	SANGAT SETUJU	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	35	51.5	51.5	60.3
	SANGAT SETUJU	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

c. Kinerja Karyawan (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	17.6	17.6	17.6
	SETUJU	40	58.8	58.8	76.5
	SANGAT SETUJU	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	13.2	13.2	13.2
	SETUJU	41	60.3	60.3	73.5
	SANGAT SETUJU	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	8	11.8	11.8	11.8
	SETUJU	43	63.2	63.2	75.0
	SANGAT SETUJU	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	13.2	13.2	13.2
	SETUJU	38	55.9	55.9	69.1
	SANGAT SETUJU	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	40	58.8	58.8	67.6
	SANGAT SETUJU	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	16.2	16.2	16.2
	SETUJU	37	54.4	54.4	70.6
	SANGAT SETUJU	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

d. Kepuasan Kerja (Z)**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	22	32.4	32.4	32.4
	SETUJU	36	52.9	52.9	85.3
	SANGAT SETUJU	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	13	19.1	19.1	19.1
	SETUJU	40	58.8	58.8	77.9
	SANGAT SETUJU	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7.4	7.4	7.4
	SETUJU	49	72.1	72.1	79.4
	SANGAT SETUJU	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	22	32.4	32.4	32.4
	SETUJU	24	35.3	35.3	67.6
	SANGAT SETUJU	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	16	23.5	23.5	23.5
	SETUJU	34	50.0	50.0	73.5
	SANGAT SETUJU	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	41	60.3	60.3	69.1
	SANGAT SETUJU	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	12	17.6	17.6	17.6
	SETUJU	41	60.3	60.3	77.9
	SANGAT SETUJU	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7.4	7.4	7.4
	SETUJU	40	58.8	58.8	66.2
	SANGAT SETUJU	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	13.2	13.2	13.2
	SETUJU	41	60.3	60.3	73.5
	SANGAT SETUJU	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	10.3	10.3	10.3
	SETUJU	40	58.8	58.8	69.1
	SANGAT SETUJU	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	7.4	7.4	7.4
	SETUJU	42	61.8	61.8	69.1
	SANGAT SETUJU	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	13	19.1	19.1	19.1
	SETUJU	38	55.9	55.9	75.0
	SANGAT SETUJU	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8	Pearson Correlation	.395**	.287*	.600**	.475**	.565**	.455**	.573*	1	.615*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.9	Pearson Correlation	.432**	.354**	.634**	.341**	.618**	.543**	.516*	.615**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.740**	.711**	.741**	.738**	.869**	.775**	.734*	.720**	.735*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.653**	.485**	.586**	.542**	.607**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.653**	1	.597**	.612**	.635**	.462**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.485**	.597**	1	.637**	.703**	.406**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.586**	.612**	.637**	1	.699**	.569**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.542**	.635**	.703**	.699**	1	.591**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000

Z7	Pearson Correlation	.619*	.544*	.622*	.494*	.560*	.687*	1	.689*	.631*	.631*	.667*	.666*	.834*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z8	Pearson Correlation	.576*	.529*	.571*	.563*	.658*	.598*	.689*	1	.760*	.757*	.738*	.682*	.868*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z9	Pearson Correlation	.561*	.474*	.597*	.534*	.397*	.526*	.631*	.760*	1	.713*	.621*	.630*	.794*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z10	Pearson Correlation	.528*	.551*	.574*	.511*	.568*	.570*	.631*	.757*	.713*	1	.707*	.701*	.834*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z11	Pearson Correlation	.536*	.583*	.547*	.448*	.638*	.500*	.667*	.738*	.621*	.707*	1	.624*	.810*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z12	Pearson Correlation	.560*	.551*	.585*	.387*	.531*	.456*	.666*	.682*	.630*	.701*	.624*	1	.788*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.752*	.729*	.731*	.722*	.728*	.727*	.834*	.868*	.794*	.834*	.810*	.788*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

b. Uji Reliabilitas

KOMPENSASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.69	16.724	.706	.868
X1.2	28.74	16.406	.709	.867
X1.3	28.49	16.373	.667	.872
X1.4	28.44	17.056	.631	.875
X1.5	28.79	16.614	.605	.879
X1.6	28.74	16.795	.622	.876
X1.7	28.43	17.203	.668	.872
X1.8	28.43	17.054	.671	.872

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.57	16.248	.753	.890
X2.2	33.66	15.750	.616	.903
X2.3	33.60	16.750	.637	.898
X2.4	33.60	16.183	.672	.896

X2.5	33.46	16.073	.820	.886
X2.6	33.44	16.399	.706	.893
X2.7	33.49	16.880	.625	.899
X2.8	33.49	17.149	.597	.901
X2.9	33.57	16.248	.753	.890

KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.81	6.575	.703	.877
Y2	20.74	6.615	.724	.874
Y3	20.74	6.824	.684	.880
Y4	20.69	6.396	.766	.867
Y5	20.63	6.534	.785	.864
Y6	20.74	6.675	.636	.888

KEPUASAN KERJA (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	45.35	29.545	.696	.933
Z2	45.15	29.888	.671	.934

Z3	45.04	30.849	.686	.934
Z4	45.18	28.774	.645	.937
Z5	45.15	29.411	.664	.935
Z6	44.96	30.282	.674	.934
Z7	45.13	29.191	.797	.929
Z8	44.91	29.335	.840	.928
Z9	45.04	29.595	.750	.931
Z10	44.97	29.372	.798	.929
Z11	44.94	29.847	.773	.931
Z12	45.12	29.270	.739	.931

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76901991
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.071
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88918989
Most Extreme Differences	Absolute	.085

	Positive	.085
	Negative	-.066
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y * X1	Between Groups	(Combined)	272.359	17	16.021	2.279	.012
		Linearity	83.377	1	83.377	11.862	.001
		Deviation from Linearity	188.982	16	11.811	1.680	.082
Within Groups			351.450	50	7.029		
Total			623.809	67			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y * X2	Between Groups	(Combined)	401.595	15	26.773	6.265	.000
		Linearity	287.013	1	287.013	67.163	.000
		Deviation from Linearity	114.582	14	8.184	1.915	.046
Within Groups			222.214	52	4.273		
Total			623.809	67			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y * Z	Between Groups	(Combined)	463.659	19	24.403	7.314	.000
		Linearity	367.257	1	367.257	110.074	.000

	Deviation from Linearity	96.402	18	5.356	1.605	.097
	Within Groups	160.150	48	3.336		
	Total	623.809	67			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X1	Between Groups	(Combined)	1052.732	17	61.925	2.391	.009
		Linearity	223.982	1	223.982	8.647	.005
		Deviation from Linearity	828.751	16	51.797	2.000	.032
	Within Groups		1295.150	50	25.903		
	Total		2347.882	67			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X2	Between Groups	(Combined)	1654.844	15	110.323	8.278	.000
		Linearity	1394.323	1	1394.323	104.619	.000
		Deviation from Linearity	260.521	14	18.609	1.396	.189
	Within Groups		693.038	52	13.328		
	Total		2347.882	67			

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.929	2.307		1.269	.209		
	X1	.070	.056	.107	1.246	.217	.811	1.233
	X2	.111	.088	.163	1.269	.209	.364	2.747

Z	.314	.063	.609	5.008	.000	.405	2.467
---	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.131	4.354		2.556	.013		
	X1	-.039	.112	-.031	-.350	.728	.812	1.231
	X2	1.038	.116	.784	8.947	.000	.812	1.231

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.018	2.484		6.850	.000
	X1	.240	.075	.366	3.191	.002

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.329	2.355		3.113	.003
	X2	.463	.062	.678	7.500	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.311	4.925		7.373	.000
	X1	.394	.149	.309	2.638	.010

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.418	2.015		2.689	.009
	Z	.396	.041	.767	9.720	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.479	2.277		1.528	.131
	X1	.093	.054	.142	1.739	.087
	Z	.373	.042	.723	8.848	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.064	2.129		1.909	.061
	X2	.146	.083	.214	1.757	.084
	Z	.310	.063	.602	4.938	.000

a. Dependent Variable: Y