

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BALI MAYA PERMAI
*FOOD CANNING INDUSTRY***

SKRIPSI



Oleh

FATIMAH ANGGRAINI

NIM: 19510057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
BALI MAYA PERMAI *FOOD CANNING INDUSTRY***

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik

Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi salah satu Persyaratan

Dan Memperoleh Gelar sarjana Manajemen (SM)



Oleh

FATIMAH ANGGRAINI

NIM: 19510057

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BALI
MAYA PERMAI FOOD CANNING INDUSTRY**

SKRIPSI

Oleh

FATIMAH ANGGRAINI

NIM : 19510057

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BALI MAYA PERMAI *FOOD CANNING* *INDUSTRY*

SKRIPSI

Oleh

FATIMAH ANGGRAINI

NIM : 19510057

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 197111102023211008

2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fatimah Anggraini

NIM : 19510057

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

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

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BALI MAYA PERMAI FODD CANNING INDUSTRY 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 dan atau pihak Fakultas Ekonomi, Tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 11 Desember 2023
Hormat saya,



Fatimah Anggraini
NIM : 19510057

LEMBAR PERSEMBAHAN
Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kehadiran Ilahi Robbi yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan saya kemudahan, kelancaran dan kekuatan dalam Menyusun skripsi, karya ini saya persembahkan untuk :

Keluarga besar saya, yang telah memberikan saya dukungan baik, moral, materil serta doa yang tidak ada hentinya. Bapak saya Jumamin Ibrahim dan ibu saya Alfiah yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta menasehati saya setiap hari.

MOTTO

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry* Tahun”.

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

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

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksun, M.SI selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Fauzan AlManshur, ST., MM selaku dosen pembimbing skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Mamak, bapak, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Teman-teman ekonomi 2019 yang telah memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Sahabat saya Sahla Wafira dan Grup Pasulow yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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

Malang, 11 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Kompensasi	13
2.2.2 Motivasi Kerja	19
2.2.3 Kinerja	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.4 Kerangka Hipotesis	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III	33

METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5 Data dan Jenis Data.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7 Definisi Oprasional Variabel	37
3.8 Metode Analisis Data.....	38
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.2 Deskripsi Data.....	44
4.3 Uji Instrumen	47
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.5 Analisis Jalur	52
4.6 Pengujian Hipotesis	54
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V.....	58
PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Non Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Motivasi	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Kinerja	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Terhadap Variabel Motivasi	51
Tabel 4.12 Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur	52
Tabel 4.14 Keseluruhan Peran Motivasi Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	53
Tabel 4.15 Sumbangan Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry	43
Gambar 4.3 Sobel Test	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian skripsi	65
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Peneitian	69
Lampiran 3 Deskripsi Karakteristik Responden	84
Lampiran 4 Analisis Statistika Deskripsi.....	86
Lampiran 5 Uji Instrumen Validitas	87
Lampiran 6 Uji Instrumen Reliabilitas.....	91
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	92
Lampiran 8 Uji Hipotesis	95
Lampiran 9 R table.....	96
Lampiran 10 T Tabel.....	97
Lampiran 11 Jurnal Bimbingan Tugas Akhir.....	98
Lampiran 12 Surat Bebas Plagiasi	100
Lampiran 13 Biodata Peneliti	101

ABSTRAK

Fatimah Anggraini, 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry*”

Pembimbing : Dr. Fauzan AlManshur, ST., MM

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry Tahun 2023. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali sejumlah 350 karyawan. Agar sampel dapat dikatakan tepat, maka dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sehingga sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 187 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling*, sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengujian ini akan dibantu dengan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali dan (2) motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali.

ABSTRACT

Fatimah Anggraini, 2023, *THESIS*. Title: “*The effect of rewards on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry*”

Advisor : Dr. Fauzan AlManshur, ST., MM

Keywords : *Employee performance, Recovery, Work Motivation*

This research aims to test and analyze the effect of rewards on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry in 2023. The population in this study were employees of PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali with 350 employees. So that the sample can be said to be correct, in the calculation to determine the number of samples the Slovin formula was used, so that the sample used in this research was 187 employees. The sampling technique used in this research is probability sampling with a proportional random sampling approach, while to measure the income of several samples using a Likert scale. The data collection method used in this research was a questionnaire distributed to PT employees. Bali Maya Permai Jembrana Bali. Data analysis in this research uses path analysis techniques. This testing will be assisted by the Statistical Package for Social Science (SPSS) software for Windows. The results of the research show that (1) improvements have a positive and significant effect on the performance of PT Bali Maya Permai Jembrana Bali employees and (2) motivation is able to mediate the effect of improvements on the performance of PT Bali Maya Permai Jembrana Bali employees.

ملخص البحث

فاطمة أنغريني، 2023، البحث الجامعي. العنوان: "تأثير التعويض على أداء الموظف مع دافع العمل كمتغير متدخل في شركة بالي مايا بيرماي صناعة تعليب الأغذية"

المشرف : الدكتور فوزان المنشور الماجستير

الكلمات الرئيسية : التعويض، أداء الموظف، الداف

يهدف هذا البحث إلى اختبار وتحليل تأثير التعويض على أداء الموظفين مع دافع العمل كمتغير متدخل في شركة بالي مايا بيرماي صناعة تعليب الأغذية في عام 2023. كان السكان في هذا البحث من موظفي شركة بالي مايا بيرماي جيمبرانا بالي ويعمل بها 350 موظفًا. وحتى يمكن القول بأن العينة دقيقة، ففي حساب تحديد عدد العينات تم استخدام صيغة سلوفين، بحيث كانت العينة المستخدمة في هذا البحث 187 موظفًا. تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذا البحث هي أخذ العينات المحتملة مع النهج أخذ العينات العشوائية التناسبية، بينما تم قياس آراء عدة عينات باستخدام مقياس ليكرت. وكانت طريقة جمع البيانات المستخدمة في هذا البحث عبارة عن استبيان تم توزيعه على موظفي شركة بالي مايا بيرماي جيمبرانا بالي. يستخدم تحليل البيانات في هذا البحث تقنيات تحليل المسار (تحليل المسار). سيتم مساعدة هذا الاختبار من خلال الحزمة البرمجية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للنوافذ. أظهرت نتائج البحث أن (1) التعويض له تأثير إيجابي وهام على أداء موظفي شركة بالي مايا بيرماي جيمبرانا بالي و (2) الدافع قادر على التوسط في تأثير التعويض على أداء موظفي شركة بالي مايا بيرماي جيمبرانا بالي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha kini ingin menciptakan kinerja tinggi untuk pengembangan bisnis. Perusahaan akan mampu membangun dan meningkatkan efisiensi di lingkungannya. Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia harus memberi pengarahan untuk mencapai efisiensi maksimum. Meskipun sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kualitas kinerja, namun kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kerja pegawainya.

Menurut (Suryoadi, 2012) perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya, semakin banyak karyawan yang sukses maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja pegawai dalam organisasi tidak selalu meningkat kadang kinerja pegawai meningkat, kadang kinerjanya menurun. Oleh karena itu, wajar jika perusahaan memberikan ketidakseimbangan kepada karyawannya dalam bentuk kompensasi. Menurut (Nawawi, 2001) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang membantu mereka mencapai tujuan. Kompensasi juga merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung atau finansial dan non finansial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jenis kompensasi finansial meliputi gaji, komisi, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi pelatihan, keterampilan, dan pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013, masalah kompensasi diatur berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan setiap perusahaan mengatur kompensasi lainnya seperti insentif dan tunjangan. Kompensasi juga merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pegawai, secara

langsung dan tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu setiap perusahaan sangat membutuhkan kompensasi untuk meningkatkan kinerjanya karyawan.

Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, tidak hanya kompensasi saja yang harus diperhatikan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya, namun perusahaan juga harus memperhatikan insentif. Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasinya untuk bekerja dengan baik dan kedisiplinan yang diterapkan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan kehidupan yang dapat menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja. Tidak semua orang yang bekerja siap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, oleh karena itu penting untuk selalu diberi semangat agar setiap orang siap bekerja dengan sekuat tenaga, kekuatan pendorong ini disebut motivasi.

Motivasi Menurut (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2002) diartikan sebagai sesuatu yang membimbing dan menunjang tingkah laku manusia atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dinyatakan dalam bentuk kuat atau lemahnya usaha. Memahami motivasi karyawan akan sangat penting untuk mencapai tujuan yaitu produktivitas dan efisiensi. Apabila karyawan tidak termotivasi maka hasil kerjanya akan terhenti dan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Ia menambahkan, kompensasi harus diatur sedemikian rupa sehingga memotivasi pegawai tanpa membebani organisasi. Dengan cara ini, tujuan pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi dapat tercapai. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Blazevich 2013), kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan dari penelitian (Ibojo 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian (Jamil dan Raja 2010) menunjukkan bahwa kompensasi terbukti

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian (Dermawan 2012) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktanya, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karena kompensasi dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, yaitu kemampuan untuk mengikuti semua peraturan dan menghindari segala larangan yang berkaitan dengan bisnis.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noe dan Khusaini (2002 : 27) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak dari pemutusan hubungan kerja. Hal ini terlihat pada berkurangnya efisiensi kerja.

Berbeda dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (I ketut 2019) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat hasil penelitian yang dilakukan Ian (Larkin 2012) tentang kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Fadli, 2010) tentang Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (I Ketut 2019) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi pegawai tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kinerja pekerja tidak terpengaruh oleh kenaikan kompensasi tidak langsung karena yang terpenting bagi pekerja adalah bisa mendapatkan pekerjaan dan tidak menunjukkan pengaruh signifikan atau negatif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena besarnya kompensasi ditentukan oleh hasil kerja masing-masing pegawai.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan potensi karyawan adalah dengan memadukan kompensasi dan pengembangan karyawan. Jika program kompensasi karyawan dipersepsikan adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah menarik calon karyawan, mempertahankannya, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas di

rumah meningkat. Perusahaan dapat membuat produk dan penetapan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan tidak hanya berhasil dalam menghadapi persaingan, namun juga mampu bertahan, bahkan meningkatkan keuntungan dan mengembangkan usahanya.

Hasil penelitian (Yohanes 2016) tentang pengaruh motivasi dan kinerja karyawan secara bersama-sama, hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Musriha 2011) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan orang dengan motivasi yang tinggi akan berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan berhasil dengan baik.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan (Dhermawan 2012) tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam hal ini motivasi hanya berperan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih giat saja.

Berdasarkan *gap research* tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai kompensasi dan motivasi serta kinerja karyawan pada perusahaan. Para peneliti memfokuskan penelitiannya pada perusahaan PT. Bali Maya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan laut kalengan dan telah menjadi salah satu produsen ikan kalengan terbesar di Indonesia selama lebih dari 35 tahun. Dalam sebuah perusahaan, pekerjaan merupakan hal yang sangat berharga, selain mengelola dan memotivasi karyawan yang bekerja dengan baik agar tidak terjadi perubahan. Pergantian karyawan akan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap organisasi dan akan meningkatkan biaya perekrutan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus menjamin kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan Informasi data yang diberikan bapak Eka Sabara beliau mengatakan bahwa PT. Bali Maya faktor yang menyebabkan permasalahan motivasi kerja yaitu berkurangnya motivasi para pekerja karena ketidakpuasan

terhadap kompensasi yang ditawarkan. Misalnya pemberian fasilitas, insentif, dan lain-lain yang membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Seperti pekerja akan mendapat insentif jika bisa memproduksi ikan sarden sesuai permintaan pasar. Hal ini diduga karena karyawan merasa kurang mendapat motivasi. Ketika seseorang merasa imbalannya sesuai dengan pekerjaannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi motivasinya, sehingga akan berdampak positif terhadap pekerjaan karyawan tersebut.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BALI MAYA PERMAI FOOD CANNING INDUSTRY”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari peneliti ini antara lain:

a. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat menghasilkan informasi bermanfaat yang dapat membantu perusahaan memahami perlunya kompensasi dan motivasi untuk mendorong karyawan bekerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan intervensi kepada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain mengenai teori kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Latief *et al* (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)”. Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Timothy Hendro (2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan total sampling dan menggunakan analisis kuantitatif regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Setia & Sani (2018) yang meneliti tentang “*The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance*”, menggunakan metode analisis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan, kepuasan mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Bayu Purnawati *et al* (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Bali Negara”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumen, kuesioner dan wawancara serta metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, kompensasi berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja, kompensasi terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Widiastuti, T., Bodroastuti, T. dan Murtiana, D. (2020) tentang “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Peneliti menggunakan metode pendekatan causal comparative dengan variabel independen dan dependen. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dikatakan bahwa motivasi adalah proses mengidentifikasi dan mengungkapkan masalah kinerja kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan Elvie Maria (2019) yang meneliti tentang “*The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation*” menggunakan metode kuantitatif, metode pengambilan sampel dengan metode sensus dengan teknik pengambilan sampling jenuh, menggunakan kuesioner, analisis data melalui metode analisis jalur yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai menunjukkan budaya organisasi dan kompensasi didukung, namun komunikasi sosial tidak didukung. Hasil penelitian mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, mencerminkan budaya organisasi, kompensasi tidak didukung, tetapi komunikasi interpersonal didukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khoiriah *et al* (2019) yang meneliti “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet kebun kota Jember” metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII Kebun Kota Jember, Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII kebun Kota Jember dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII.

Penelitian yang dilakukan Arifin (2017), “Pengaruh kompensasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara),” Dalam wawancara, metode ini

menggunakan metode kuantitatif, kuesioner sampling, dan regresi linier berganda sebagai analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja profesor, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan Rashid (2018) tentang “*The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE*”. Dalam penelitian ini, peneliti mengatakan bahwa insentif non-moneter dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, termasuk memberikan rasa aman dan nyaman melalui janji hidup. Kualitas perusahaan menyediakan tenaga kerja yang berdedikasi melalui komitmen terhadap pekerjaan dan tunjangan pensiun.

Penelitian yang dilakukan Jacqueline (2019) tentang “*Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization's Productivity*”. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas organisasi, seperti komitmen, kinerja, keterlibatan karyawan dan inovasi. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif juga akan membuat para karyawan saling tertarik dan bersaing.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Latief <i>et al</i> (2018) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)”.	Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Metode pendekatan kuantitatif, Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Timoto Hendro (2018) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang”.	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Metode pendekatan kuantitatif, Pengambilan sampel menggunakan total sampling, Menggunakan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Setia & Sani (2018) “ <i>The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance</i> ”	<i>Compensation</i> , <i>Satisfaction</i> , <i>Performance</i>	Metode pendekatan kuantitatif, Pengambilan sampel menggunakan kuesioner, Menggunakan metode analisis PLS	<i>Compensation</i> Berpengaruh positif terhadap <i>Performance</i> , <i>Compensation</i> Berpengaruh positif terhadap <i>Satisfaction</i> , <i>Satisfaction</i> mampu memediasi pengaruh <i>compensation</i> terhadap <i>performance</i>

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Eka Bayu Purnawati <i>et al</i> (2019) “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara”	Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan	Metode Pendekatan kuantitatif, Pengambilan sampel kuesioner, Menggunakan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Widastuti <i>et al</i> (2020) “Pengaruh pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”	Pengawasan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Pendekatan Causal comparative dengan variabel bebas dan terikat. Studi kausalitas sebab dan akibat	Pengawasan disiplin kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebutkan bahwa motivasi adalah sebuah proses untuk menangani masalah kinerja. Manajer berpartisipasi dalam proses ini dengan mendekati dan mengungkapkan masalah kinerja kepada pekerja.

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Elvie Maria (2019) <i>“The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation”</i>	Budaya Organisasi, Kompensasi, Komunikasi antar pribadi, Motivasi Kerja	Metode kuantitatif, Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan teknik sampling jenuh, Menggunakan kuesioner, Analisis data menggunakan analisis jalur yaitu SPSS.	Pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan menunjukkan budaya organisasi, kompensasi didukung, tetapi untuk komunikasi interpersonal tidak didukung, Berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kerja motivasi menunjukkan budaya organisasi, kompensasi tidak didukung, tetapi komunikasi interpersonal didukung.
7.	Nurul Khoiriyah <i>at al</i> (2019) <i>“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kota Jember”</i>	Kompensasi, Kerja, Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif, Metode sampel jenuh atau sensus, Analisis jalur	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PTPN XII Kebun Kotta Jember, Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Jember, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kotta Jember

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Arifin (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)”	Kompensasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen
9.	Rashid (2018) <i>“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”.</i>	Insentif, kinerja karyawan, motivasi	Path Analysis	Insentif non moneter dapat mendorong Karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, yaitu dengan adanya rasa keamanan kenyamanan atas jaminan kehidupan yang lebih layak yang diberikan oleh perusahaan kepada dedikasi karyawan melalui jaminan jenjang karir dan tunjangan pensiun
10.	Jacqueline (2019) <i>“Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization’s Productivity”</i>	Insentif, produktivitas organisasi	Metode kuantitatif analisis regresi linier sederhana	Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada faktor penting untuk menunjang produktivitas organisasi, seperti komitmen karyawan, kinerja, keterlibatan dan inovasi dari

				karyawan. Namun dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa dengan adanya insentif akan menambah individualism pada setiap karyawan untuk saling bersaing.
--	--	--	--	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sangat penting karena menyangkut kesejahteraan dan kesejahteraan masyarakat luas di negara tersebut. Ketika gaji suatu organisasi meningkat, dan gaji karyawan organisasi tersebut terpengaruh, penderitaan dan kemiskinan para pekerja terlihat jelas. Kompensasi lebih luas dari gaji dan upah, karena kompensasi menekankan pada jenis uang atau penghasilan. Saat ini, kompensasi mencakup kompensasi dalam bentuk uang tunai dan sumber daya lainnya dalam bentuk properti, perumahan, beras, dan bahan makanan pokok, termasuk fasilitas kesehatan untuk pengobatan gratis oleh dokter ahli dan spesialis, (Sihotang (2007)).

Menurut Rivai (2004) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. kompensasi merupakan aspek penerapan MSDM yang berkaitan dengan jenis imbalan yang diberikan kepada individu atas pelaksanaan tugas organisasi. Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan atas keterampilan dan pelayanan serta loyalitas terhadap layanan perusahaan. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran terhadap para pegawai yang berjasa dalam mencapai tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa ada dua bagian yang mempunyai peran dan fungsi yang berbeda, serta saling mempengaruhi dan menentukan. Bagian pertama adalah pengguna yang bertanggung jawab melakukan pekerjaan yang disebut pekerjaan. Sedangkan pihak

kedua adalah organisasi atau perusahaan yang mengerjakan proyek untuk mengapresiasi pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pertama. Peran dan tanggung jawab tersebut bermula dari adanya hubungan kerja antara dua pihak dalam suatu organisasi atau bisnis. Di sisi lain juga dapat dilihat dalam arti bahwa pekerjaan yang dilakukan akan menjadi penting, untuk memberikan kontribusi terhadap upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kerja dan imbalan akan dihargai, ini bukanlah suatu kegiatan yang bukan merupakan usaha komersial untuk mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam hubungan Anda dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan serta mempengaruhi pelayanan pelanggan. Mulia Pradana & Hatta (2016) jenis kompensasi dibedakan menjadi kompensasi langsung (finansial) yang meliputi pembayaran kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah atau gaji dan kompensasi tidak langsung merupakan manfaat yang mencakup semua biaya yang menutupi gaji langsung yang mencakup berbagai jenis asuransi, layanan seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan lain sebagainya. Imbalan non-moneter seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan rasa hormat dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, (Rivai (2006)).

Dengan kata lain, kompensasi tidak berarti hanya dalam hal finansial, seperti perubahan langsung upah, gaji, jasa dan bonus, dan secara tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, hari raya, umur tunjangan hari raya, pendidikan, namun tidak dalam bentuk uang. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab perhatian, kecepatan dan penghargaan, dan kebijakan. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaannya., (Davis dan Werther, 1996 dalam Mangkuprawira (2004)).

Jadi berdasarkan pengertian di atas, kompensasi adalah suatu imbalan atau penghargaan yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada para pegawainya atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), kompensasi dibedakan menjadi:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji yang dibayarkan secara teratur dalam jangka waktu tertentu. Upah atau gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah memberikan kepada karyawan suatu bagian keuntungan selain gaji atau upah, yang dapat berupa uang tunai atau barang. Misalnya saja tunjangan hari raya, THR dan lain-lain. Oleh karena itu, kompensasi tidak langsung merupakan program penghargaan yang sangat fleksibel, untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan mencapai produktivitas yang lebih besar. Oleh karena itu, karyawan yang berkinerja baik atau berkinerja baik diberikan insentif untuk berpartisipasi. Misalnya dalam bentuk bonus dan insentif, seringkali diberikan dalam bentuk produk.

2.2.1.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Hukum asing memastikan bahwa karyawan dibayar secara adil dengan membandingkan pekerjaan serupa di pasar tenaga kerja. Menurut Davis dan Werther, Mangkuprawira (2004), tujuan kompensasi adalah:

a. Memperoleh personalia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup besar diperlukan untuk menarik pelamar. Tingkat gaji harus sesuai dengan tawaran dan pasar tenaga kerja di negara tersebut, karena pemberi kerja bersaing untuk mendapatkan pekerja yang mereka inginkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Jika jumlah kompensasi tidak kompetitif, karyawan dapat keluar dan hal ini menyebabkan penambahan staf.

c. Menjamin keadilan

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menjamin terwujudnya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mengasumsikan bahwa upah berkaitan dengan nilai relatif dari pekerjaan serupa dengan upah yang sama. Keadilan eksternal berarti upah yang dibayarkan kepada karyawan sebanding dengan upah perusahaan lain yang beroperasi di pasar tenaga kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan menjadi insentif untuk perilaku yang lebih baik di masa depan, rencana kompensasi yang efektif, penghargaan, kepatuhan, tanggung jawab dan perilaku lainnya.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Panggabean (2004) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

1. Penawaran dan Permintaan

Penawaran dan permintaan tenaga kerja mempengaruhi program imbalan, dimana ketika tenaga kerja langka maka upah biasanya tinggi, sebaliknya ketika permintaan tenaga kerja menurun atau kesempatan kerja langka maka upah biasanya rendah.

2. Serikat pekerja

Serikat pekerja juga berpartisipasi dalam menentukan kompensasi. Jika kedudukannya kuat maka kedudukan pegawai juga kuat dalam menentukan kompensasi pengacara dan sebaliknya.

3. Biaya Hidup

Faktanya, biaya hidup semakin meningkat sehingga perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji karyawannya agar gaji yang diterima terkesan wajar.

4. Produktivitas

Jika upah ditentukan berdasarkan produktivitas, maka karyawan yang kinerjanya meningkat akan mendapat upah atau gaji yang lebih tinggi yang diberikan perusahaan.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji, upah adalah pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya dikaitkan dengan upah per jam, sedangkan gaji dikaitkan dengan upah tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Insentif, insentif adalah imbalan yang melebihi atau melampaui gaji yang dibayarkan perusahaan.
3. Tunjangan, tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, hari libur perusahaan, tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

2.2.1.6 Kompensasi Keislaman

Dalam Islam, kompensasi yang dijanjikan pemberi kerja harus dibayarkan kepada pekerja, pemberi kerja menerima hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pekerja menerima gaji atau imbalan atas tenaga yang dikeluarkan. Allah menegaskan hal berikut tentang imbalan atau upah dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat ini dijelaskan oleh Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al-Misbah (2006) menjelaskan, Qs. At-Taubah ayat 105 “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang soleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk Masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam islam, upah disebut juga ujuh. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

Sehubungan itu, dapat disimpulkan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus atau dalam jangka waktu tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai. Al-Quran juga menerangkan tentang pemberian kompensasi kerja dalam memperdayakan tenaga pekerja dalam melakukan kerja mereka.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dalam bentuk gaji, tantiem, komisi dan tantiem. Manfaat tidak langsung meliputi liburan, berbagai asuransi, layanan seperti penitipan anak, dan lain sebagainya. Hadiah non-moneter seperti pujian, menghargai diri dan pengakuan dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan karyawan. Dalam hal ini, Allah mengungkapkan bahwa dia juga melakukan hal seperti ini. Artinya setiap kinerja dan pekerjaan dibandingkan dengan ganjaran, ganjaran dan pengakuan yang diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an:

وَأَتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ يُتْلَىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan takutlah pada hari (ketika) kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian setiap orang diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang telah dilakukannya, dan mereka tidak dizalimi (dirugikan).” Qs. Al- Baqarah: 281)

أُولَئِكَ هُم نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: “Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah Maha Cepat perhitungannya. (Qs. Al-Baqarah: 202)

Ayat di atas mengacu pada pahala atau kompensasi yang didapat dari usaha kita. Jadi tidak ada namanya transfer pahala. Jika kita benar-benar mencoba. Kita mendapatkan hadiah atau pahala yang kita inginkan. Rivai *et al* (2004).

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku seseorang sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi dasarnya. Agar perilaku seseorang sejalan dengan tujuan organisasi, maka harus terdapat perpaduan antara motivasi untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan keinginan organisasi. Perilaku manusia dimulai dengan motivasi. Menurut Faris *et al* (Iva dan Fauzan, 2022: 224-230), motivasi adalah dukungan yang diberikan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Menurut Robbins (2007:213), motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi kekuatan, arah dan lamanya usaha individu untuk mencapai suatu tujuan. Shopiah (2008: 170) menawarkan definisi lain tentang motivasi, yaitu diartikan sebagai keadaan dimana usaha seseorang diarahkan pada suatu tujuan tertentu yaitu produktivitas, pengalaman, atau karya kreatif lainnya merupakan hasil yang dipertanyakan.

Seperti pada contoh di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang bisa berasal dari dirinya sendiri atau bisa juga berasal dari motivasi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu, namun motivasi yang terbaik datangnya dari dalam diri sendiri karena dicapai secara spontan dan dari semua orang mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya.

2.2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Untuk mendukung loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi jumlah absensi pegawai.
6. Rekrutmen yang lancar.
7. Menciptakan suasana kerja dan hubungan interpersonal yang baik.
8. Meningkatkan tanggung jawab karyawan atas tugas mereka.
9. Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku.

2.2.2.3 Alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:99), sarana motivasi dari insentif dapat berupa insentif materiil dan nonmateriil.

1. materiil insentif adalah alat motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang mempunyai nilai pasar sehingga menjamin kebutuhan finansial. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lain.
2. Non material merupakan alat motivasi yang diberikan dalam bentuk barang atau benda yang bernilai, sehingga hanya memberikan kepuasan emosional atau kebanggaan. Misalnya: medali, sertifikat, bintang jasa dan lain-lain.
3. Gabungan insentif berwujud dan tidak berwujud merupakan alat motivasi yang berwujud nyata (uang dan barang) dan tidak berwujud (medali dan sertifikat) untuk memenuhi kebutuhan finansial dan kepuasan spiritual atau kebanggaan.

2.2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010), motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif artinya manajer memotivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di atas norma. Dalam hal motivasi positif, semangat kerja bawahan meningkat karena biasanya mereka ingin mendapatkan sesuatu yang baik.

Motivasi positif dapat dilaksanakan dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Material Incentive adalah keuntungan finansial, yang tidak hanya berupa gaji yang wajar, tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Motivasi materi merupakan faktor yang membuat seseorang benar-benar bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Non Material Incentive adalah semua insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. Insentif tidak berwujud diterapkan melalui penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi, perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu, kompetisi, partisipasi dan kebanggaan.

Motivasi positif digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat yang besar, sedangkan motivasi negatif digunakan untuk mencapai tujuan jangka pendek dengan hasil kerja yang baik sesaat. semangat turun setiap hari.

2. Motivasi negatif adalah cara pemimpin memotivasi bawahannya sesuai standar yang telah dihukum. Dengan motivasi negatif tersebut, dalam jangka pendek semangat kerja bawahan meningkat karena takut akan hukuman, namun dalam jangka panjang dapat menimbulkan akibat negatif. Motivasi negatif adalah keinginan bekerja yang didasari rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif bertambah karena adanya ancaman dan paksaan. Insentif ini tidak menjamin pencapaian yang lebih besar, insentif ini diterapkan sedemikian rupa sehingga karyawan berusaha menghindarinya.

Dengan cara ini, karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk menghindari hukuman. Namun motivasi ini dilakukan dengan benar dan wajar.

2.2.2.5 Model-Model Motivasi

Model motivasi kerja menurut Hasibuan (2010:100) adalah sebagai berikut:

1. Pada model tradisional, diciptakan sistem insentif yang memberikan insentif material kepada karyawan yang berkinerja tinggi untuk memotivasi bawahan agar meningkatkan motivasi kerjanya. Semakin banyak yang Anda capai, semakin banyak imbalan yang Anda dapatkan. Oleh karena itu, motivasilah

- bawahan Anda untuk menerima insentif saja (uang atau materi).
2. Menurut model hubungan manusia, memotivasi bawahan untuk meningkatkan semangat kerja mereka dicapai dengan memahami kebutuhan sosial bawahan, serta efektivitas dan kepentingan bawahan. Hasilnya, karyawan menikmati pengambilan keputusan dan kreativitas dalam melaksanakan tugas mereka. Fokus pada kebutuhan dan keinginan karyawan akan meningkatkan motivasi kerja.
 3. Model sumber daya manusia menunjukkan bahwa karyawan dimotivasi oleh sifat-sifat seperti kebutuhan akan prestasi dan pekerjaan yang bermakna, serta kebutuhan akan uang, kekayaan, dan kepuasan. Menurut model ini, karyawan merasa senang saat bekerja.

2.2.2.6 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi adalah kekuatan bagi amal yang dilakukan. Motivasi merupakan sesuatu yang memotivasi seseorang untuk berusaha sebaik mungkin atau melupakan rasa lelah. motivasi yang baik akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang patut dinikmati. Sebaliknya, jika pikiranmu kotor, maka amal kebaikanmu tidak ada gunanya di sisi Allah SWT. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 111:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ الْجَنَّةَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۖ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, baik diri maupun harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah, sehingga mereka membunuh atau terbunuh, (sebagai) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan demikian itulah kemenangan yang agung.

Ayat diatas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang stimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan (Aisyah Nabila et al 2021).

Selain karena motivasi untuk mencapai kebaikan agama, seseorang melakukannya karena termotivasi untuk melakukan tugas-tugas sosial agama, yaitu zakat, infaq, hadiah, hadiah dan hadiah. Artinya, manusia terlebih dahulu menjadi yadu al-sufia Artinya, tangan-tangan yang ada di bawah ini diberi motivasi untuk lebih terlibat dalam kegiatan-kegiatan untuk menjadi yadu al-ulya. Dengan kata lain, mereka yang menjadi mustahik dari atas diberi motivasi untuk menjalani muzakki (Diana, 2008: 200).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata kerja kerja dan kerja yang berarti tindakan melakukan atau pekerjaan sebenarnya yang telah dilakukan seseorang. Pengertian kinerja (pelaksanaan tugas) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Luthans (2005:165) berpendapat bahwa manajemen, kinerja, kuantitas atau kualitas jasa yang diberikan, atau hasil yang dihasilkan oleh orang yang melakukan pekerjaan itu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) pekerjaan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan, bukan apa yang mereka lakukan. Manajemen kinerja mengacu pada semua tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja orang-orang dan departemen dalam perusahaan. Nah, menurut Wibowo (2007), tindakan berasal dari kata kerja, yaitu akibat dari sesuatu yang terjadi. Menurut Wirawan (2009) work merupakan singkatan dari work capacity, dan dalam bahasa Inggris disebut work. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari tindakan atau indikator suatu perusahaan pada waktu tertentu.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan berdasarkan kriteria yang digunakan untuk identifikasi. Menurut Riordan (Prakoso, 2012):

1. Kuantitas Pekerja

Standar kinerja menentukan berapa banyak atau berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang individu atau kelompok.

2. Kualitas pekerjaan

Ketika karyawan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan mereka, mereka berkinerja baik.

3. Ketetapan waktu

Setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda dan beberapa tugas bergantung pada tugas lainnya dan harus diselesaikan tepat waktu.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Davis yang diungkapkan dalam Mangkunegara (2005) yang merumuskan sebagai berikut:

- a. $Human\ Performance\ (kinerja\ manusia) = Ability\ (kemampuan) + Motivation\ (motivasi)$
- b. $Motivation = Attitude\ (sikap) + Situation\ (sikap)$
- c. $Ability = Knowledge\ (pengetahuan) + Skil\ (kemampuan)$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai meliputi kemampuan berprestasi (IQ) dan kemampuan kerja (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), yang telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan posisinya dan memahami tugas sehari-hari akan lebih mudah melaksanakan tugas yang diharapkan darinya. Oleh karena itu, hendaknya pegawai diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Orang yang tepat untuk tempat yang tepat, orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.

2. Faktor Motivasi

Motivasi timbul dari sikap pekerja terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuannya.

2.2.3.4 Fungsi Standar Kerja

Sebagaimana dijelaskan oleh Abdullah (2014), standar kinerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan yang dievaluasi.

2. Memotivasi karyawan untuk bekerja keras memenuhi standar. Untuk menciptakan standar kinerja yang dapat memotivasi karyawan, standar tersebut harus dikaitkan dengan elemen atau penghargaan dalam sistem kompensasi Anda.
3. Menyediakan sarana untuk melaksanakan tugas yang akan dilaksanakan secara kuantitatif dan kualitatif.
4. Pembinaan kepada pegawai mengenai praktek kerja untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.2.3.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses formal untuk mengevaluasi kinerja setiap siswa. Menurut Fletcher (2001:437) evaluasi kinerja adalah suatu proses manajemen yang bertujuan untuk mengevaluasi pelatihan karyawan, mengembangkan keterampilannya, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan. Terkait hasil penilaian, tidak ada cara untuk mendapatkan hasil yang jelas karena orang dapat berperilaku berbeda dari yang mereka lakukan dalam kondisi tertentu. Misalnya, kinerja hampir selalu dievaluasi, namun kepribadian dan perilaku dapat dievaluasi.

Manajemen kinerja dan penilaian kinerja sering kali digabungkan, dan sebaliknya. Penilaian kinerja berfokus pada kinerja individu, sedangkan manajemen kinerja berfokus pada kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Penilaian adalah alat SDM lain yang digunakan oleh suatu organisasi, namun manajemen kinerja bertujuan untuk menghubungkan proses penilaian dengan nilai dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Foot dan Hook, 2008). Namun, tinjauan adalah bagian penting dari proses manajemen kinerja.

Menurut Stephen P. Robbins, pemantauan kinerja antara lain terdiri dari:

1. Pemingkatan digunakan untuk mengambil keputusan pribadi, dan pemingkatan ini sangat berguna untuk melaporkan promosi, mutasi, dan pemberhentian karyawan.
2. Penilaian dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan bisnis Anda.

3. Penilaian dapat digunakan sebagai dasar seleksi dan program pengembangan manusia.
4. Penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan.

2.2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis, penilaian kinerja mempunyai tujuan dan manfaat sebagai berikut bagi organisasi dan karyawan yang dinilai:

1. Peningkatan kinerja memungkinkan manajer dan karyawan mengambil tindakan terkait peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian gaji membantu menentukan siapa yang berhak mendapat kenaikan gaji dan siapa yang tidak.
3. Pilihan posisi Anda menentukan degradasi, promosi, dan transfer.
4. Persyaratan pelatihan dan pendidikan menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai agar kinerjanya baik.
5. Panduan pengembangan dan perencanaan untuk manajer sehingga Anda mengetahui jenis pekerjaan apa yang dapat Anda lakukan dan berapa banyak uang yang dapat Anda hasilkan.
6. Kekurangan kinerja manusia mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Kesalahan pengetahuan dan kesalahan perencanaan tindakan. Berkontribusi dalam penjelasan kesalahan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya desain pekerjaan, sistem informasi manajemen sumber daya manusia, dan analisis kinerja.
8. Kesempatan kerja yang setara menunjukkan kurangnya kepuasan kerja.
9. Ancaman dari faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan faktor lain yang mempengaruhi pekerjaan karyawan seringkali sulit diidentifikasi. Namun, ketika tinjauan kinerja dilakukan, faktor eksternal ini ikut berperan dan departemen SDM dapat lebih mudah membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.
10. Informasi memberikan umpan balik kepada pegawai tentang dirinya dan permasalahan pegawai.

2.2.3.7 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Monday (2008), ketika memutuskan bagaimana mengevaluasi kinerja, manajer dapat memilih dari berbagai metode evaluasi. Jenis sistem penilaian kinerja yang digunakan tergantung pada tujuannya. Jika Anda ingin memilih karyawan untuk promosi, pelatihan, dan penghargaan terkait kinerja, pendekatan kolaboratif dengan keterlibatan karyawan mungkin lebih tepat untuk pengembangan karyawan.

1. Metode penilaian umpan balik 360 poin (metode umpan balik) Ini adalah metode evaluasi kinerja populer yang melibatkan berbagai tingkat masukan evaluatif dari sumber internal dan eksternal dalam perusahaan. Dalam metode ini, orang-orang di sekitar karyawan yang dievaluasi terlibat dalam penyampaian nilai, termasuk manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim, dan pelanggan internal atau eksternal. Berbeda dengan pendekatan ini, keterampilan dibutuhkan di seluruh batasan organisasi. Selain itu, mengalihkan tanggung jawab audit kepada dua orang atau lebih dapat mengurangi atau menghilangkan banyak kesalahan audit.
2. Metode skala penilaian: Merupakan metode penilaian kinerja dimana pegawai dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dan penilai menuliskan penilaian kinerja tersebut dalam suatu skala. Skala ini terdiri dari beberapa poin, biasanya dari 5 hingga 7, yang ditentukan oleh kata sifat seperti baik, memenuhi harapan, atau memerlukan perhatian. Sistem ini biasanya memberikan peringkat umum, namun metode ini mungkin mencakup lebih dari satu kriteria kinerja. Salah satu alasan mengapa metode skala penilaian begitu populer adalah kesederhanaan dan kemampuannya dalam menilai sejumlah besar karyawan dengan cepat. Pengukuran memudahkan untuk membandingkan kinerja karyawan menggunakan metode ini. Item yang dipilih untuk penilaian ada dua jenis yaitu, item yang berhubungan dengan pekerjaan (job-related) dan faktor pribadi.
3. Prosedur insiden kritis adalah proses evaluasi kinerja yang memerlukan dokumentasi berkelanjutan mengenai perilaku karyawan terbaik dan terburuk. Ketika tindakan ini, yang disebut insiden negatif, mempunyai dampak

signifikan terhadap kesejahteraan organisasi, manajer mencatatnya sebagai positif atau negatif. Pada akhir periode evaluasi, evaluasi menggunakan catatan-catatan ini, bersama dengan data lainnya, untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan begitu, penilaian akan lebih terfokus pada keseluruhan periode penilaian, bukan hanya beberapa minggu atau bulan terakhir saja.

4. Metode Essay adalah metode penilaian kinerja dimana penilai menuliskan pernyataan singkat yang menggambarkan kinerja pegawai. Metode ini berfokus pada perilaku aktual di tempat kerja dan bukan pada rutinitas sehari-hari.
5. Metode standar kinerja adalah metode penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap pegawai dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat kinerja yang diharapkan.
6. Metode pemeringkatan adalah suatu metode penilaian kinerja dimana penilai menempatkan seluruh pegawai ke dalam suatu kelompok sesuai dengan seluruh tugasnya.
7. Distribusi kekuatan adalah teknik evaluasi kinerja yang mengharuskan penilai membagi orang-orang dalam suatu kelompok kerja menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil, serupa dengan distribusi frekuensi normal.
8. Sistem Penilaian Perilaku adalah metode penilaian tradisional yang menggunakan metode insiden besar, di mana tingkat kinerja yang berbeda ditetapkan pada skala berdasarkan perilaku kerja spesifik karyawan.

2.2.3.8 Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut Munir (2007: 106), Islam sangat mengharapkan manusia untuk bekerja keras. Islam mengajarkan umat Islam untuk menjadi kuat. Sebab, berada di dunia merupakan sebuah tempat dalam hidup dan ujian bagi seorang mukmin untuk berbuat kebaikan bagi orang lain. Siapa yang terbaik dan paling rajin dalam pekerjaannya. Allah menghukum orang yang kuat (sehat) dan dapat bekerja, tetapi tidak suka bekerja. Umat Islam hendaknya dapat mensyukuri nikmat Allah dalam hal kesehatan, kekuatan dan kemampuan bekerja keras mencari nafkah di dunia dan akhirat (Diana, 2008). Seperti yang saya ucapkan Allah SWT dalam QS. Surat At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At- Taubah: 105).

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sebagaimana difirmankan Allah SWT dalam ayat 19 Surat Al-Ahqaf :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ آعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan." (QS. Al-ahqaf: 19).

Dalam Islam, umat Islam diharapkan dapat mencapai sesuatu yang lebih baik, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain. Sebab, seseorang bisa dinilai baik dengan melihat pekerjaannya (Diana, 2008: 204). Diana (2008:204) berpendapat bahwa orang beriman dianggap sebagai orang sakit dan unggul karena:

1. Memperkuat Keimanan

Iman mendatangkan kehormatan dalam kehidupan ini dan kehidupan yang akan datang. Manisnya iman akan dirasakan seseorang apabila ia selalu yakin bahwa segala sesuatu tidak terlepas dari kekuasaan Allah SWT, dan jika ia memiliki kualitas kenikmatan yang tinggi serta senantiasa mengikuti amal shaleh.

2. Menggali Kemampuan

Seorang mukmin harus berusaha menjadi pribadi yang kuat dalam banyak hal, termasuk agama, hati nurani, sains dan lainnya. Karena jika Anda memiliki kualitas, Anda akan berada di puncak profesi dan profesional. Kualitas dan efisiensi pekerjaan menjadi lebih baik.

3. Memperbanyak Pencapaian Profesional

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

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Latief *et al* (2018) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa reward yang ditawarkan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Titomo Hendro (2018). Berdasarkan data yang diperoleh, penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Hidayat (2016), terdapat permasalahan kinerja yaitu kinerja menurun karena gaji yang dibayarkan tidak mencukupi, dan karyawan cenderung merasa tidak puas karena beban kerja yang berat namun tidak memperoleh kinerja yang memadai. Selain itu, Kgoedi dan Pillay (2018) juga menemukan permasalahan pada kinerja perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang dibayarkan. Hal ini menyebabkan hasil negatif yang signifikan mengenai dampak imbalan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal ilmiah Sambung, Falah dan Anto (2017) mengakui bahwa motivasi merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Widiastuti *et al* (2020) juga menyatakan bahwa atasan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakapatat Masamar Sosial. Terdapat hubungan antara motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Motivasi didefinisikan sebagai metode untuk menangani masalah kinerja. Manajer berkontribusi pada proses ini dengan menemukan dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

2.4.3 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan penelitian Yusril (2017), gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dapat

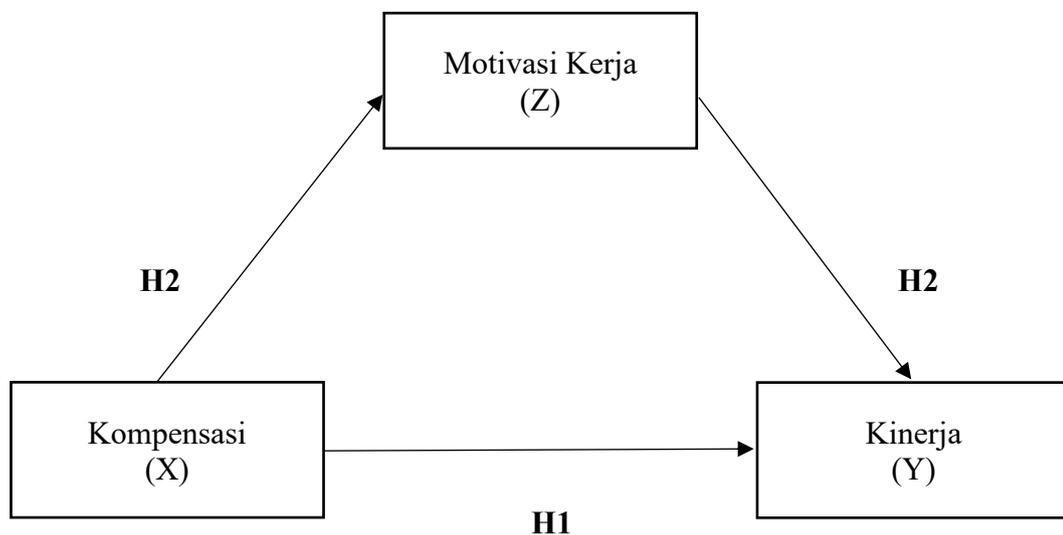
disimpulkan tinggi rendahnya tingkat kompensasi mempengaruhi kinerja. Gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan gaji yang rendah juga akan menurunkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Indra (2018) mengenai hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pada aparat Polres Karanganyar diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada aparat Polres Karanganyar. Motivasi kerja polisi di Karanganyar tinggi dan tingkat kompensasi Polres Karanganyar pun tinggi. Kompensasi merupakan 26,3% motivasi kerja polisi di Karanganyar.

2.5 Kerangka Hipotesis

Berdasarkan teori penelitian yang telah diuraikan di atas, model hipotesis penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening.

Gambar 2.1
Model Hipotesis



2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep diatas diperoleh model hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang memerlukan data untuk dianalisis menggunakan metode statistik dengan penekanan pada pengujian hipotesis dengan mengukur variabel penelitian. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini berupa kuesioner, data yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan terhadap pertanyaan tersebut. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif.

Menurut Sani dan Masyhuri (2010:287), penelitian eksplanatori adalah pengujian terhadap variabel-variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini berisi hipotesis yang akan diuji dalam praktik. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, menentukan apakah variabel tersebut berhubungan dengan variabel lain, dan variabel mana yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) ini karena terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Terbagi menjadi tiga variabel dalam penelitian ini. Yaitu variabel bebas (*independent*), Kompensasi, variabel terikat (*dependen*), Kinerja Karyawan, dan Mediasi (*Intervening*), Motivasi Kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening. Studi pada PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bali Maya Permai berlokasi di Jl. Raya Pengambangan, Desa Tegal Badeng Barat, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Djarwanto (1996), populasi adalah jumlah keseluruhan (individu) yang ciri-cirinya digunakan peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi adalah seluruh individu atau objek penelitian yang memiliki karakteristik serupa. Karakteristik yang relevan adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan tempat tinggal. Populasi penelitian ini adalah pekerja PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali sejumlah 350 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (Sani dan Maharani, 2013:181), sampel adalah sebagian dari populasi yang sifatnya ingin diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Untuk menjamin keakuratan sampel digunakan rumus *Slovin* (Umar, Sani dan Maharani, 2013:181) untuk menentukan jumlah sampel, yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Presisi atau batas toleransi kesalahan

Batas kesalahan yang ditolerir dapat diterima setiap populasi tidaklah sama, ada yang menggunakan 5% atau 10% untuk mengurangi sampel, penelitian ini menggunakan akurasi 5% mengingat PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali merupakan suatu instansi dengan jadwal yang padat, sehingga jumlah sampel yang sedikit tidak akan mempengaruhi proses kerja karyawannya.

Populasi karyawan PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali dengan jumlah karyawan 350 orang dengan batas toleransi 5% maka sampel yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{350}{350 \cdot (0,05)^2 + 1} = 187$$

Oleh karena itu, sampel minimum untuk penelitian ini adalah 187 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan proportional random sampling. Menurut Sani dan Maharani (2013:181), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel adalah Proportional random sampling kemudian dipilih sebagai metode pengambilan sampel, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dari populasi yang ditentukan, kurang lebih, (Sugiyono, Sani, & Masyhuri, 2010).

Sedangkan untuk mengukur pendapat beberapa sampel, menurut Sarjono dan Julianita (2011), digunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu peristiwa atau situasi sosial. , dimana variabel yang diukur digambarkan sebagai titik awal untuk membuat pernyataan. Secara umum skala ini memiliki 5-7 kategori sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Cara mengukurnya adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada responden kemudian meminta mereka memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 5
- b. Jawaban tidak setuju diberi skor 4
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawab setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat setuju diberi skor 1

Dalam penelitian ini akan menyebar kuesioner kepada seluruh PT. Bali Maya

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

3.5.1 Data Primer

Menurut Maholtra (Sani dan Vivin, 2013), data primer merupakan sumber informasi yang dikumpulkan peneliti secara langsung untuk memecahkan permasalahan yang ada saat ini. Sumber data primer penelitian ini diperoleh

langsung dari karyawan PT. Maya Permai Jembrana Bali untuk responden penelitian di Bali menggunakan kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui pihak lain yang juga mengetahui atau memiliki informasi tersebut. Keaslian sumber data sekunder dapat diragukan karena data telah diolah dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemilik data (Abidillah dan Jogiyanto, 2015:51) Sumber informasi sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber media atau informasi atau dokumen yang tersedia di website PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk memperoleh data valid yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan mendemonstrasikan pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan meramalkan suatu permasalahan (Sugiyono, 2007). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang terperinci, baik dalam bentuk atau jadwal, bentuk wawancara atau alat ukur, yang dikatakan sebagai rangkaian pertanyaan yang dirumuskan untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya dari responden. Kuesioner dapat berasal dari:

1. Susunan sendiri (lakukan definisi operasional, penelitian pendahuluan) dan lakukan eksperimen sebelum melakukannya.
2. Adopsi (diambil dari penelitian lain)
3. Adaptasi (mengambil dari penelitian lain dan mengubahnya) Dalam penelitian ini, kami membuat serangkaian pertanyaan terkait variabel dependen, yang kemudian didistribusikan kepada karyawan PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali.

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi mencari informasi mengenai permasalahan atau variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, jurnal, tulisan, notulen rapat, agenda,

dan lain-lain. (Arikunto, 2006). Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi yang berkaitan dengan gambaran umum perusahaan/objek penelitian. Dalam menerapkan metode dokumenter, peneliti mempelajari benda-benda tertulis yang termasuk dalam objek penelitian, seperti buku, majalah, dokumen, buku harian. Penelitian ini mengumpulkan data terkait gambaran umum PT. Bali Maya Permai Jembrana Bali.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel definisi operasional adalah definisi metode tertentu yang digunakan peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) menjadi variabel penelitian yang dapat dijadikan sasaran (Indriantoro, 2002).

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu. variabel tergantung (dependen atau simbol Y), variabel mediator (intervening atau simbol Z), dan variabel bebas (Independent atau simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediasi adalah variabel yang memediasi hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Mengenai identifikasi variabel dalam penelitian ini:

Variabel dependen	: Kinerja karyawan (Y)
Variabel Intervening	: Motivasi Kerja (Z)
Variabel Independen	: Kompensasi (X)

Keseluruhan penentuan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi, Simamora (2004)	Upah	Upah sesuai beban kerja, Pembayaran upah tepat waktu
	Insentif/ imbalan	Pembayaran insentif secara adil Sesuai target yang ditetapkan Pemberian insentif tepat waktu
	Tunjangan	Tunjangan kesehatan Tunjangan hari raya Tunjangan anak, istri
Motivasi, Moekijat (1999)	Kebutuhan aktualisasi diri	Peka terhadap lingkungan Peningkatan dan keterampilan karyawan
	Kebutuhan penghargaan	Mendapatkan pujian atau hadiah Kenaikan jabatan Kepedulian akan prestasi kemampuan
	Kebutuhan sosial	Hubungan dengan pimpinan Hubungan antar karyawan
	Kebutuhan keamanan	Jaminan keselamatan Merasa aman dan nyaman
	Kebutuhan fisiologis	Teliti dalam mengerjakan pekerjaan Menjaga mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk
Kinerja, Dharma (2001)	Kualitas	Ketelitian pekerjaan Keterampilan dalam bekerja Sesuai standar mutu yang ditetapkan
	Kuantitas	Memenuhi target yang ditentukan Menyelesaikan tugas-tugas Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah
	Ketetapan waktu	Sesuai waktu yang ditetapkan Hadir tepat waktu

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen, satu variabel independen dan satu variabel sebagai variabel intervening. Menurut Sani dan Maharani (2013),

analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden (dalam penelitian kuantitatif). Analisis jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Tujuannya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Riduwan dan Kuncoro (Sani dan Maharani, 2013). Riduwan menyatakan bahwa koefisien jalur (Path) merupakan koefisien regresi yang terstandarisasi, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari database yang ditetapkan sebagai angka standar (Z-score).

3.8.1 Uji Instrumen Data

Tujuan dari instrumen data uji adalah untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer (kuesioner) harus memenuhi dua syarat, yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013), validitas adalah sebatas kemampuan suatu instrumen mengungkapkan sesuatu yang menjadi tujuan utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang diukurinya. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan ukuran dimana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang dimaksudkan. Valid atau tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) produk tersebut, dimana r hitung dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Arikunto (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dengan angka kasar

Keterangan:

N = Banyaknya sampel

X = skor total item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (Supriyanto dan Maharani, 2013) menyatakan reliabilitas merupakan indeks sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Cronbach's alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Banyaknya butir soal

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

(Santoso, 2002:112) Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika terjadi korelasi maka dikatakan masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dengan VIF (Variance Inflation Factor).

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hanke dan Reitsch 1998: 259 (Mudrajad dan Kuncoro, 2004: 96) Heteroskedastisitas terjadi bila kesalahan atau residu model yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan antar pengamatan, artinya setiap pengamatan mempunyai reliabilitas yang berbeda. hal-hal yang disebabkan oleh perubahan kondisi latar belakang tidak dirangkum dalam data teknis model.

3. Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi hasil Kolmogorov-Smirnov $>0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur merupakan metode yang menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel yang diperkirakan mempengaruhi perlakuan terhadap variabel-variabel tersebut. Analisis jalur memungkinkan peneliti tidak hanya menghitung seluruh variabel dependen dari variabel dependen secara simultan, namun juga mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Ridwani dan Kuncoro (Sani dan Maharani, 2013).

Model ini diolah dengan program spss dengan rumus uji F Alpha 0,05 untuk melihat pengaruh langsung signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji dengan uji t menghasilkan rumus alpha 0,05 (sig. t) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.8.4 Uji Mediasi dengan *Sobel test*

Menurut Baron dan Kenny (Ghozali, 2011), suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel (Y) melalui variabel intervening (Z). Uji sobel menggunakan free sobel versi 4. untuk melihat signifikan pengaruh tidak langsung digunakan strategi p roduct of coefficient dengan melihat nilai $Z > 1,96$. Apabila variabel independen dari variabel interveing signifikan dan variabel intervening ke variabel dependen juga signifikan, maka variabel independen tersebut dapat diasumsikan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen.

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

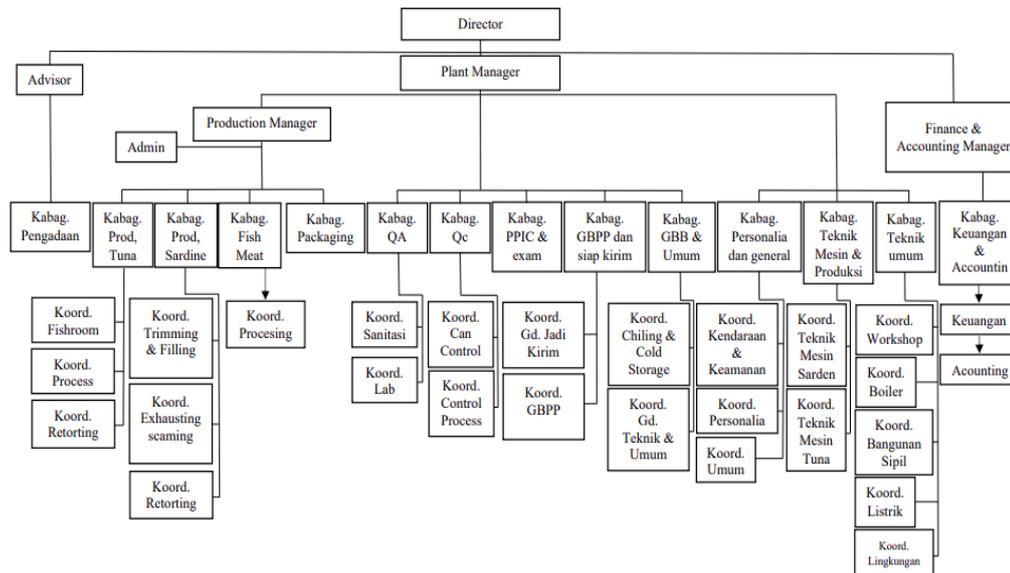
PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry* merupakan perusahaan produsen ikan kaleng yang mulai beroperasi pada tahun 1987, dan telah menjadi salah satu produsen ikan kaleng terbesar di Indonesia dalam 35 tahun. Dimana lokasi produksi yang sangat strategis di tepi Selat Bali, terdapat banyak habitat alami ikan sarden dan produk ini dikemas untuk menjamin kualitas dan kesegaran produk. PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry* memberikan tiga kategori produk berkualitas yaitu sarden kalengan, tuna kalengan, dan makarel kaleng.

Setelah lebih dari 3 dekade beroperasi dan pengalaman yang luas, perusahaan ini mampu memberikan inovasi dan layanan produk berkualitas kepada pelanggannya. PT. Pabrik makanan Maya Permai Bali mempekerjakan banyak pekerja terampil yang mampu menghasilkan lebih dari 80 ton ikan per hari. Perusahaan juga memiliki fasilitas penyimpanan dingin dan memiliki stok ikan dalam jumlah besar dari berbagai sumber di seluruh dunia. PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry* berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk dan berkomitmen kuat terhadap kepuasan pelanggan, dan di masa sekarang, perusahaan ini bergerak menuju kesuksesan yang lebih besar sebagai pengolah pengalengan terkemuka di negara ini.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry

PT. Bali Maya Permai merupakan suatu perseroan terbatas yang dikelola oleh seorang direktur yang bertanggung jawab kepada komisaris. Kantor Direktur PT. Bali Maya Permai terletak di provinsi Bali dan dikelola oleh seorang manajer pabrik (plant manager). Berikut struktur organisasi PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry*

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Sumber PT. Bali Maya Permai *Food Canning Industry*

4.1.3 Visi dan Misi PT. Bali Maya Food Canning Industry

PT. Bali Maya Permai mempunyai visi dan misi dalam usahanya. Berikut visi dan misi PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry:

A. Visi

Menjadi yang terdepan dalam industri ikan kaleng melalui inovasi produk yang berkualitas.

B. Misi

1. Menyediakan produk yang sehat dan berkualitas tinggi.
2. Menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan organisasi.
3. Selalu mengutamakan kepuasan pelanggan dengan membina hubungan interpersonal yang baik dan memberikan pelayanan profesional yang berkualitas.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel penelitian ini berjumlah 187 responden yang merupakan karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali. Segala informasi yang diterima akan diproses untuk pembahasan lebih lanjut. Berdasarkan informasi yang diperoleh, gambaran karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<30 Tahun	15	8,0
30-40 Tahun	149	79,7
>40 Tahun	23	12,3
Total	187	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari < 30 Tahun yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 8% dari keseluruhan responden. Usia 30-40 Tahun yaitu sebanyak 149 responden atau sebesar 79,7% dari keseluruhan responden. Usia > 40 Tahun yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 12,3% dari keseluruhan responden. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 30-40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	83	44,4%
Perempuan	104	55,6%
Total	187	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari laki-laki sebanyak 83 responden atau sebesar 44,4% dari keseluruhan responden. Perempuan sebanyak 104 responden atau sebesar 55,6% dari keseluruhan responden. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3-S1	23	12,3%
SMA	105	56,1%
SMP	59	31,6%
Total	187	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan D3-S1 sebanyak 23 responden atau sebesar 12,3% dari keseluruhan responden. SMA sebanyak 105 responden atau sebesar 56,1% dari keseluruhan responden. SMP sebanyak 59 responden atau sebesar 31,6% dari keseluruhan responden. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden dalam penelitian ini adalah SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	71	38,0%
5-10 Tahun	74	39,6%
>10 Tahun	42	22,5%
Total	187	100%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja <5 Tahun sebanyak 71 responden atau sebesar 38% dari keseluruhan responden. 5-10 Tahun sebanyak 74 responden atau sebesar 39,6% dari keseluruhan responden. >10 Tahun sebanyak 42 responden

atau sebesar 22,5% dari keseluruhan responden. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden dalam penelitian ini adalah 5-10 Tahun.

4.2.2 Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskriptif memberikan penjelasan atas data yang ditampilkan dalam mean (rata-rata), standar deviasi, varians, nilai tertinggi, nilai terendah, jumlah, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2020). Hasil analisis statistik deskriptif penelitian ini disajikan di bawah ini.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X)	187	26	37	31.67	2.364
Motivasi (Z)	187	27	46	37.03	4.057
Kinerja (Y)	187	18	34	26.58	3.505
Valid N (listwise)	187				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 187. Variabel kompensasi (X) yang terdiri dari 187 data sampel mempunyai nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 37, nilai *mean* (rata-rata) sebesar 31,67, dan nilai standar deviasi sebesar 2,364 yang artinya nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga ini menunjukkan bahwa rendahnya penyimpangan data. Penyimpangan data yang rendah menunjukkan bahwa sudah meratanya penyebaran nilai data.

Variabel motivasi (Z) yang terdiri dari 187 data sampel mempunyai nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 46, nilai *mean* (rata-rata) sebesar 37,03, dan nilai standar deviasi sebesar 4,057 yang artinya nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga ini menunjukkan bahwa rendahnya

penyimpangan data. Penyimpangan data yang rendah menunjukkan bahwa sudah meratanya penyebaran nilai data.

Variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 187 data sampel mempunyai nilai minimum sebesar 18; nilai maksimum sebesar 34, nilai *mean* (rata-rata) sebesar 26,58, dan nilai standar deviasi sebesar 3,505 yang artinya nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga ini menunjukkan bahwa rendahnya penyimpangan data. Penyimpangan data yang rendah menunjukkan bahwa sudah meratanya penyebaran nilai data.

4.3 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan memastikan apakah persyaratan kualitas perangkat terpenuhi atau tidak. Pengujian instrumen meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas, item pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, yang mana jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. R tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 187, $df = n-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,1435. Hasil pengujian validitas disajikan dalam Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,673	0,1435	Valid
	X2	0,625	0,1435	Valid
	X3	0,494	0,1435	Valid
	X4	0,450	0,1435	Valid
	X5	0,644	0,1435	Valid
	X6	0,490	0,1435	Valid
	X7	0,545	0,1435	Valid
	X8	0,628	0,1435	Valid
Motivasi (Z)	Z1	0,776	0,1435	Valid
	Z2	0,680	0,1435	Valid
	Z3	0,664	0,1435	Valid
	Z4	0,598	0,1435	Valid
	Z5	0,649	0,1435	Valid
	Z6	0,684	0,1435	Valid
	Z7	0,757	0,1435	Valid
	Z8	0,695	0,1435	Valid
	Z9	0,663	0,1435	Valid
	Z10	0,592	0,1435	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,704	0,1435	Valid
	Y2	0,762	0,1435	Valid
	Y3	0,710	0,1435	Valid
	Y4	0,840	0,1435	Valid
	Y5	0,813	0,1435	Valid
	Y6	0,763	0,1435	Valid
	Y7	0,817	0,1435	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.3.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan tanggapan pengukuran variabel penelitian. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan software IBM SPSS 25 for Windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha Coefficient (α). Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0,703	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,869	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60) sehingga semua variabel yang penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memverifikasi ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflasi faktor (VIF) kurang dari 10 maka penelitian tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2020). Hasil pengujian multikolinieritas menggunakan IBM SPSS 25 for Windows menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-	2.520		-.426	.670		
	Kompensasi (X)	1.075		.143	2.579	.011	.850	1.177
	Motivasi (Z)	.212	.082	.655	11.834	.000	.850	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi (0,850) dan motivasi (0,850). Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi (1,177) dan motivasi (1,177). Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 . Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

4.4.2 Uji Non Heteroskedastisitas

Uji Non heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi tidak signifikan. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastik atau non heteroskedastis (Ghozali, 2020). Uji non heteroskedastisitas selanjutnya dilakukan untuk melihat signifikansi setelah dilakukan analisis regresi dengan absolut residual pada variabel independen sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X)	0,395	Tidak terjadi gejala Non heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X)	0,288	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Motivasi (Z)	0,579	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.9 dan 4.10 dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi terhadap motivasi (Z) dan kinerja (Y) karena nilai sig setiap variabel bebas berada diatas 0,05, yang berarti model regresi layak digunakan untuk melanjutkan penelitian.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel pengganggu berdistribusi normal. Variabel dalam penelitian ini diuji menggunakan

Uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan membandingkan nilai Sig.(2-tailed) dengan $\alpha=0,05$. Apabila sebuah data signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka data yang bersangkutan dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2020). Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan IBM SPSS 25 for windows yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Terhadap Variabel Motivasi (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73915161
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.046
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Tabel 4.12
Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42488143
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.037
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.11 dan 4.12 hasil uji normalitas di atas menunjukkan hasil bahwa Asymp. Sig. (2_tailed) atau *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel motivasi (Z) adalah sebesar 0,077 dan Asymp. Sig. (2_tailed) atau *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,087. Sehingga residual data pada kedua model regresi dinyatakan berdistribusi secara normal.

4.5 Analisis Jalur

Hasil analisis jalur menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	Sig.	<i>a</i>	Keputusan	Simpulan
R^2_{yxz}	0,521	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 52,1%
P_{yx}	0,143	0,011	0,05	H0 ditolak	Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja
P^2_{yx}	0,020	-	-	-	Sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 2%
P_{yz}	0,655	0,000	0,05	H0 ditolak	Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja
P^2_{yz}	0,429	-	-	-	Sumbangan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 42,9%
P_{zx}	0,388	0,000	0,05	H0 ditolak	Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi
P^2_{zx}	0,151	-	-	-	Sumbangan pengaruh kompensasi terhadap motivasi sebesar 15,1%
$P_{z\epsilon_1}$	0,922	-	-	-	Ada pengaruh faktor lain terhadap motivasi
$P_{y\epsilon_2}$	0,692	-	-	-	Ada pengaruh faktor lain terhadap kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Tabel 4.14
Keseluruhan Peran Motivasi Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

No	Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total
			Langsung	Tidak Langsung	
1.	X terhadap Z	0,388	0,388		0,388
2.	X terhadap Y	0,143	0,143	$0,388 \times 0,655 = 0,254$	
3.	Z terhadap Y	0,655	0,655		0,655
4.	$\epsilon_1 = 0,922$	0,692	0,692		0,692
5.	$\epsilon_2 = 0,692$	0,692	0,692		0,692

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

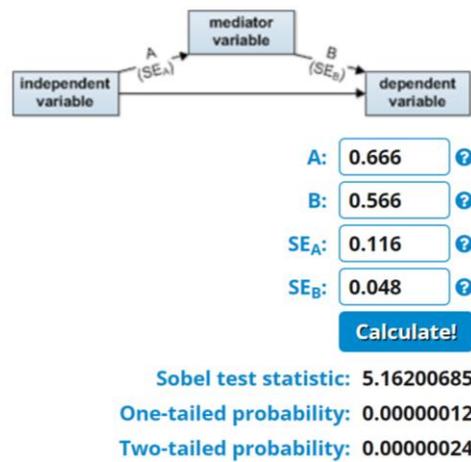
Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15
Sumbangan Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Keterangan	Besar Sumbangan	Total
Besar pengaruh langsung X terhadap Y	0,020	
Besar pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z	0,065	
Besar pengaruh total X terhadap Y	0,085	
Besar pengaruh langsung Z terhadap Y	0,429	
Besar pengaruh total X dan Z terhadap Y		0,514
Besar pengaruh lain terhadap Y		0,479
Total		1 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023.

Pengujian pengaruh mediasi dilakukan menggunakan uji Sobel. Dasar pengambilan keputusan uji sobel ini adalah membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. T hitung dalam penelitian ini adalah 1,97 (df = n-k, yakni $187-3 = 184$ pada uji 2 sisi). Hasil uji sobel penelitian ini disajikan pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.1
Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bali Maya Permai Food Canning Industry

Berdasarkan statistik analisis jalur menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 diperoleh hasil $P < 0,000$ dan $< 0,05$. Karena kesimpulannya menolak H_0 dan menerima H_1 , maka harga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,655 yang jelas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai t-statistik sebesar $5,162 > t$ tabel $1,97$ dan $sig < 0,00000024 < 0,05$. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_2 . sehingga motivasi akan secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Selain itu, dari hasil uji mediasi diketahui bahwa mediator motivasi memberikan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,254, lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung sebesar 0,143. Oleh karena itu, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bali Maya Permai Food Canning Industry

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian suatu pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Penerimaan kompensasi yang sesuai akan menyebabkan karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali bekerja dengan baik sebagai timbal balik atas kesesuaian kompensasi yang diterimanya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang sesuai juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang pada akhirnya akan mendukung pegawai bersangkutan untuk bersemangat mencapai kinerja yang optimal dengan harapan kompensasi yang sesuai tersebut terus diberikan untuk periode-periode berikutnya.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung oleh penelitian Latief *et al* (2018) dan Hendro (2018).

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah harga upah yang dibayarkan kepada pekerja untuk jasa yang menciptakan kekayaan, seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan solusi terbaik terhadap masalah gaji dan menjamin kepentingan kedua belah pihak. Dalam Islam, penerima kompensasi harus mendapat imbalan yang dijanjikan oleh pemberi kerja, pemberi kerja menerima hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pekerja menerima gaji atau imbalan yang dibayarkan olehnya. Dijelaskan pada ayat di bawah ini.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak merugikan.” (QS. Al-Ahqaf 46: Ayat 19).

Setiap orang menerima imbalan atas apa yang telah dilakukannya. Dan tidak ada yang akan dirugikan. Jadi ayat ini memastikan bahwa setiap pekerja diberi imbalan sesuai kontribusinya dalam proses produksi jika upahnya dikurangi tanpa dikurangi kontribusinya. Ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kinerjanya dan oleh karena itu ia tidak boleh dibayar kurang atau lebih dari apa yang telah dilakukannya.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai menyebabkan pegawai merasa puas. Dengan kompensasi yang diberikan baik berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan Perusahaan, sehingga hal ini pada akhirnya menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para pegawai. Dengan kata lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja didukung oleh penelitian Dewi & Ardana (2022) dan Fauzan (2022).

Berdasarkan output nilai *Sobel Test Statistic* 5,162 yang berarti lebih banyak dari 1,95. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel

kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi yang baik hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal antara lain tergantung pada motivasi yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan tekun dan kedisiplinan yang diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan di bawah pimpinan sehingga tercipta suasana kondusif dalam lingkungan kerja. Belum tentu semua karyawan siap untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tetap diperlukan dorongan untuk membantu seseorang mencapai potensi maksimalnya dalam bekerja, kekuatan pendorong ini disebut motivasi. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan keinginan bawahan dalam bekerja (kepuasan kerja), yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas individu dan tentunya produktivitas organisasi.

Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat-ayat berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Setiap orang termotivasi untuk bekerja, namun beberapa orang bekerja lebih keras dari yang lain. Kebanyakan orang bersedia berusaha lebih keras jika tidak menemui hambatan apa pun dalam mencapai apa yang diinginkannya. Semakin kuat keinginan untuk bekerja, maka semakin besar kemungkinan seseorang mampu secara konsisten mengejar tujuan pekerjaannya. Hal ini juga memberikan peluang lebih besar bagi individu untuk mengejar tujuan pekerjaannya dengan lebih konsisten. Ada yang lebih suka didorong untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apa pun, karena mereka menemukan kegembiraan dan kebahagiaan dalam mempertahankan situasi mereka dan mengatasi situasi sulit, Mursi (1997: 116)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Food Canning Industry, penerimaan kompensasi yang sesuai akan menyebabkan karyawan PT Bali Maya Permai Food Canning Industry bekerja dengan baik sebagai timbal balik atas kesesuaian kompensasi yang diterimanya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bali Maya Permai Food Canning Industry, dengan kompensasi yang diberikan baik berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Bali Maya Permai Jembrana Bali akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Bali Maya Permai

Bagi pihak PT Bali Maya Permai hendaknya memperhatikan dan meningkatkan kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan karena akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diharapkan PT. Bali Maya Permai dapat memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan merata berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu,

menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengapresiasi prestasi serta mendorong dan mendukung tantangan yang dihadapi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja. Mampu menciptakan dan menerapkan kedua hal tersebut akan membuat karyawan PT. Bali Maya Permai menjadi lebih produktif dan bisa berkembang.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, maka diharapkan dapat melaksanakan penelitian di objek yang berbeda dengan menambah responden. Selain itu untuk meningkatkan kualitas penelitian maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan menambah variabel yang sudah ada maupun mengganti variabel dengan yang lainnya sebab masih banyak yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu perlu diuji lagi variabel lainnya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), fasilitas kerja, keamanan kerja, kepemimpinan, penghargaan dan lain sebagian. Selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sehingga untuk kedepannya penelitian sejenis lainnya dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian *mixed method* sebab akan mampu memberikan proses pengambilan simpulan yang lebih baik atau akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., 'Upcycling: From Old to New', *Kunststoffe International*, 106 (2016), 16–21.
- Aisyah Nabila, Maya Sari Dwi, Samsir damanik (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 73-78.
- Almasri, M Nazar, 'Impressum', *European Journal of Immunology*, 43 (2013), 2783–2783.
- Anugrahadi, Yoga Dwi, and Ari Prasetyo, 'Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5 (2019), 680 -698.
- Arifin, Muhammad, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)', *Jurnal EduTech*, 3 (2017), 87–98.
- Blazovich, Janell L. 2013. "Team Identity and Performance – Based Compensation Effects On Performance". Dalam *Team Performance Management: An International Journal*, Vol. 19 No.3/4 Hal 165-166 USA: Accounting Departement, University If St Thomas.
- Darma, Setia Prayoga, and Achmad Sani Supriyanto, 'Management and Economics Journal', *Management and Economics Journal*, 1 (2018), 69–78.
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2). doi:[10.24843//EJMUNUD.2022.v11.i02.p02](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p02).
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Andyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kanotr Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". Dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, Hal 181-182. Bali:Universitas Udayana
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>

- Fauziah, Sumainah, Bambang Swasto Sunuharyo, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37 (2016), 178–87.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hendro, Timoti, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja TetapCv. Karya Gemilang', *Agora*, 6 (2018), 1–8.
- Husaini, Rizky Nuriyana, and Utama Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan, Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 2021.
- Jacqueline (2019). Employee Motivation Incentives and Their Impact on Then Organization's Productivity. *Texila International Journal of Management*. ISSN:2520-310X.
- Khoiriah, Nurul, Sri Wahyu Lelly H.S., and Wiji Utami, 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember', *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (2019), 141.
- Kurniasari, rani, 'Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2 (2018), 32–39.
- Latief, Abdul, Muhammad Rizqi Zati, and Siti Mariana, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)', *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2 (2018), 35–49.
- Loilatu, Siti Hajar, M Rusdi, and Musyowir Musyowir, 'Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran', *Jurnal Basicedu*, 4
- Luthans, Fred 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- M.Quraish shihab. (2002), *Tafsit Al Misbah; pesan ,kesan, dan Keserasian Al-Quran*.Vol. 7. Jakarta, Lentera Hati
- Masram, and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher*, 2017, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Profesiona.

- Mathis, Robert & Jackson, Jhon. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mediator for Public Organization in UAE, *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.7).
- Mitang, Berno Benigno, and Emilia Khristina Kiha, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Inspirasi Ekonomi*, 4 (2019), 41–60.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Muvida Iva, "Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Job Involvement Dan Self Efficacy Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 224–230, 2022.
- Nana, Darna, and Herlina Elin, 'Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (2018), 288.
- Nur, Ilfi Diana. 2008. *HADIS-HADIS EKONOMI*. Malang: UIN-Malang Press
- Norman, Efrita, Rio Kartika Supriyatna, and Dedi Junaedi, 'Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam', *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3 (2021), 103–23.
- Nugroho, Ngajudin, Chua Effendi, Arwin, pong han Wong, and Wilinny, 'Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima', *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3 (2019), 32–42.
- Nurchayani, N.M ., & Adnyani, I.G.A.D., 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2016), 500–532.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Republik Indonesia, Departemen Agama, al-Qur'an dan Terjemahnya. Bandung: ALT Art (j-ART), 2005.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbin, s., 'Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)', *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1 (2012), 1–19, pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap.
- Rozzaid, Herlambang, T., dan Devi, A, M. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi) *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 1, No.2*.
- Sani, Achmad., Masyhuri mahfudz. 2010. *Metodologi penelitian Riset manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang UIN PRESS.
- Sani, Achmad., Vivin Maharani. 2013. *metodologi penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, kuesioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang UIN PRESS.
- Sihotang, A.2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Ketiga, cetakanPertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siti Mujanah, MBA. Ph.D, *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*, 2019.
- Soper, D. (2006). *Calculator: Sobel Test For The Significance Of Mediation*. <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.
- Suyono, Joko, and Sri Wiwoho Mudjanarko, 'Motivation Engineering to Employee by Employees Abraham Maslow Theory', *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 2 (2017), 86 .
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner', *Agora*, 6 (2018).
- Umiyarzi, Elza, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', 2021, 245–56.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
Oleh: Fatimah Anggraini

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat

Guna penyusunan skripsi rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam kuesioner ini tidak akan dipublikasikan dan dijaga keberhasilannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan dan partisipasi anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Fatimah Anggraini

Cara Pengisian Kuesioner:

Isilah kuesioner dibawah ini sesuai kondisi anda.

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia : tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D3-S1
- e. Masa Kerja : tahun

2. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda Checklist (\checkmark) pada pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan sebenar-benarnya.

Alternatif pilihan jawaban:

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

1. Instrumen Kompensasi

No	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan yang dikeluarkan					
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6.	Puas dengan jaminan sosial tenaga yang diberikan perusahaan					

No	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerja					
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

2. Instrumen Motivasi

No	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
2.	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi					
3.	Merasa tidak terancam terkena PHK					
4.	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
5.	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
6.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
7.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja keras					
8.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
9.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

3. Instrumen Kinerja

No	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
4.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
5.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6.	Menyelesaikan pekerjaan tugas dengan ketelitian tinggi					
7.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					

LAMPIRAN 2.
TABULASI HASIL PENELITIAN

No.	KOMPENSASI (X)								TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	3	4	3	3	4	3	4	29
2	4	5	4	4	5	5	4	5	36
3	5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	5	5	4	4	3	4	32
6	4	3	4	4	4	4	3	4	30
7	4	3	5	5	4	4	3	4	32
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	3	4	4	4	3	3	4	3	28
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33
11	4	4	5	4	5	4	4	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	3	3	5	5	5	3	3	32
14	5	5	4	5	4	4	5	5	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	4	5	4	4	4	4	5	35
20	3	4	4	4	3	4	4	3	29
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	3	5	5	5	4	3	4	34
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	4	4	5	5	4	4	4	4	34
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	4	3	4	4	4	4	3	4	30
27	5	4	4	4	4	4	5	5	35
28	5	4	5	4	5	5	4	5	37
29	4	4	4	4	4	5	4	4	33
30	5	4	4	5	5	4	4	4	35
31	4	4	4	4	5	4	4	4	33
32	4	4	5	5	4	4	4	4	34
33	3	4	4	3	4	3	4	3	28
34	5	4	4	5	4	4	5	4	35
35	5	4	4	4	5	4	4	4	34

No.	KOMPENSASI (X)								TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
36	5	5	4	5	4	5	4	5	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	3	4	4	3	3	3	3	27
39	4	3	4	4	4	4	3	4	30
40	5	4	4	4	5	4	4	4	34
41	4	3	4	4	4	4	3	3	29
42	4	3	4	4	4	4	4	4	31
43	4	3	3	4	4	4	3	4	29
44	4	3	4	4	4	4	3	4	30
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	4	4	4	4	4	3	4	4	31
48	4	4	4	3	4	4	4	4	31
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	3	31
51	4	4	4	4	4	4	3	4	31
52	4	3	4	4	4	4	4	4	31
53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
54	4	3	4	4	4	3	3	3	28
55	5	4	4	4	5	4	4	4	34
56	5	4	4	5	5	4	4	4	35
57	3	3	4	4	3	4	4	4	29
58	4	4	5	4	5	4	5	4	35
59	4	3	4	4	4	4	4	4	31
60	4	5	4	4	4	5	4	5	35
61	4	4	4	3	4	4	4	4	31
62	4	3	4	4	4	4	3	4	30
63	5	5	4	4	4	3	4	5	34
64	5	5	5	4	4	4	4	4	35
65	5	4	5	4	5	4	4	4	35
66	5	3	5	5	5	4	3	4	34
67	4	3	4	4	4	4	3	4	30
68	4	3	5	5	4	4	3	4	32
69	4	3	5	5	4	3	4	3	31
70	3	4	4	4	3	3	4	4	29
71	4	4	4	4	4	4	3	4	31
72	4	3	4	4	4	4	4	4	31
73	4	4	3	4	4	4	4	4	31
74	4	3	4	4	4	4	3	4	30

No.	KOMPENSASI (X)								TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
75	5	4	5	5	4	4	4	4	35
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	3	3	4	3	4	4	4	29
78	4	4	4	4	4	4	5	4	33
79	4	4	5	5	5	4	5	4	36
80	4	4	5	4	5	4	4	4	34
81	4	5	4	4	4	4	4	4	33
82	4	4	4	4	4	4	4	5	33
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	3	4	4	4	3	3	4	29
85	5	5	4	5	5	4	4	4	36
86	4	3	4	4	4	4	3	4	30
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	5	4	5	4	5	4	35
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	4	4	3	3	4	3	29
91	4	3	4	4	4	4	4	4	31
92	4	4	4	4	4	4	5	4	33
93	5	3	4	4	5	5	4	3	33
94	4	3	4	4	4	4	3	4	30
95	5	4	5	4	4	5	4	5	36
96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	4	4	5	4	33
98	4	3	4	4	4	4	3	4	30
99	5	4	5	4	5	4	4	5	36
100	4	4	4	4	4	3	4	4	31
101	4	3	4	4	4	3	3	3	28
102	3	3	4	4	3	3	4	4	28
103	5	5	4	4	5	3	4	5	35
104	4	4	5	5	4	4	4	4	34
105	4	4	4	4	4	4	4	4	32
106	5	5	4	4	5	3	4	5	35
107	4	4	4	4	3	4	4	4	31
108	4	3	5	5	4	3	3	3	30
109	5	2	4	2	3	4	4	4	28
110	4	3	3	4	4	4	4	4	30
111	5	4	5	5	5	4	4	4	36
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	5	5	4	4	4	3	3	5	33

No.	KOMPENSASI (X)								TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
114	4	3	4	4	4	3	3	3	28
115	5	3	5	5	3	5	3	5	34
116	4	4	3	4	3	4	4	4	30
117	4	3	4	4	4	4	3	4	30
118	4	4	4	4	3	4	4	4	31
119	4	3	4	4	4	3	3	4	29
120	4	4	4	4	4	4	3	4	31
121	4	4	4	4	4	4	4	4	32
122	4	4	5	4	5	4	4	4	34
123	4	4	4	4	4	5	4	4	33
124	4	3	4	4	3	3	3	3	27
125	5	5	5	4	3	2	4	5	33
126	3	3	4	4	3	3	3	3	26
127	4	4	4	3	4	4	3	4	30
128	5	5	4	4	5	5	4	4	36
129	4	4	4	4	4	4	4	4	32
130	4	4	4	3	4	4	3	4	30
131	4	3	4	4	4	4	3	4	30
132	3	4	4	4	3	3	4	4	29
133	4	4	4	4	4	3	4	4	31
134	4	4	4	4	3	4	4	4	31
135	4	4	4	4	4	4	4	4	32
136	4	4	4	4	4	4	4	4	32
137	4	3	4	4	4	4	3	4	30
138	4	4	4	4	3	4	4	4	31
139	4	3	3	4	4	3	4	4	29
140	4	3	4	4	4	4	3	4	30
141	4	3	4	4	3	3	4	3	28
142	4	4	4	4	4	4	4	4	32
143	3	4	4	4	3	3	4	3	28
144	4	3	4	4	4	3	3	3	28
145	4	3	4	4	4	4	3	4	30
146	4	3	4	4	4	4	3	4	30
147	5	5	5	5	4	4	4	4	36
148	4	4	4	4	4	4	4	4	32
149	4	3	4	4	4	3	3	3	28
150	4	4	4	4	4	4	4	4	32
151	4	4	5	5	4	4	4	4	34
152	5	4	4	4	4	5	4	4	34

No.	KOMPENSASI (X)								TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
153	4	4	4	4	4	4	4	4	32
154	3	4	3	3	4	4	3	4	28
155	4	4	4	4	4	4	4	4	32
156	4	4	4	5	4	4	4	4	33
157	4	4	4	4	4	4	4	4	32
158	4	4	4	4	5	4	4	4	33
159	4	4	4	4	4	4	4	4	32
160	4	4	4	4	4	4	3	3	30
161	4	4	4	5	4	4	4	4	33
162	4	4	4	4	4	4	4	5	33
163	4	4	4	4	4	4	4	4	32
164	4	4	4	4	4	5	4	4	33
165	4	4	3	4	3	4	4	4	30
166	4	4	4	4	4	4	4	4	32
167	3	3	4	4	3	3	3	3	26
168	4	4	4	4	4	4	4	4	32
169	3	3	4	3	3	4	3	4	27
170	4	3	4	4	4	4	3	3	29
171	4	4	4	4	4	3	4	4	31
172	4	4	5	4	4	4	4	4	33
173	3	4	3	4	3	3	4	4	28
174	4	4	5	4	5	4	4	4	34
175	5	4	4	4	4	4	4	4	33
176	4	4	3	4	4	4	3	3	29
177	4	4	4	4	4	4	3	4	31
178	4	4	4	4	3	3	4	4	30
179	4	3	4	4	4	3	3	3	28
180	4	4	3	4	3	5	4	3	30
181	4	4	3	4	4	4	4	4	31
182	4	5	4	4	4	4	4	4	33
183	4	4	5	3	4	4	4	4	32
184	4	5	4	4	4	4	4	4	33
185	4	4	4	4	4	4	4	4	32
186	4	3	4	4	4	4	3	3	29
187	4	4	4	4	4	4	5	4	33

No.	MOTIVASI (Z)										TOTAL Z
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
6	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
9	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
12	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
16	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
17	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
21	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
23	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35
24	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
26	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
27	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
30	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35
32	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
33	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44

No.	MOTIVASI (Z)										TOTAL Z
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
35	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
37	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
38	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	34
39	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
40	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	29
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
45	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
46	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
47	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
49	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
52	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
53	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
54	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	30
55	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
60	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	42
61	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
62	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
63	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	34
64	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
65	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
66	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
67	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
70	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
71	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
72	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
73	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37

No.	MOTIVASI (Z)										TOTAL Z
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
113	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
114	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
115	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
116	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
117	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
118	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
119	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
120	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
121	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27
122	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
123	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
124	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	30
125	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
126	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
128	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
129	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
131	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
132	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
133	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
134	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
135	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
138	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
139	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
140	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
141	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
142	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
143	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
144	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	34
145	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
146	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
147	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
148	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
149	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
151	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37

No.	MOTIVASI (Z)										TOTAL Z
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
152	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
153	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
154	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
156	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	36
157	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
158	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
159	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
161	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
162	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	42
163	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
164	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
165	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
166	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
167	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
169	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
170	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
171	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
172	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34
173	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
174	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
175	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
176	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
177	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
178	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
179	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
180	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
181	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
182	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
183	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	38
184	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	41
185	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
186	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
187	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45

No.	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	3	3	4	4	3	4	4	25
2	4	5	4	4	4	4	4	29
3	5	4	5	5	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	29
5	4	3	4	3	3	4	3	24
6	4	4	5	4	4	4	4	29
7	4	4	3	4	4	4	4	27
8	4	4	4	4	4	5	4	29
9	4	4	4	3	3	4	4	26
10	4	2	4	3	4	3	3	23
11	4	3	4	3	4	4	3	25
12	4	4	4	4	4	3	4	27
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	3	27
17	3	4	3	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	5	4	4	29
19	5	5	4	4	4	4	4	30
20	3	3	3	3	3	4	4	23
21	4	2	4	2	2	2	2	18
22	4	3	4	3	3	4	3	24
23	4	3	4	3	3	3	3	23
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	3	3	3	4	3	3	4	23
26	4	3	3	4	3	4	3	24
27	5	4	5	4	4	4	5	31
28	4	3	4	4	4	4	4	27
29	3	4	4	4	4	4	3	26
30	5	4	5	5	5	4	5	33
31	4	4	4	3	3	3	4	25
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	5	4	29
34	5	4	5	5	4	4	4	31
35	5	5	4	4	4	4	4	30
36	4	3	4	4	4	4	4	27
37	3	3	3	4	3	3	3	22
38	4	4	4	4	4	5	4	29

No.	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
39	4	2	4	3	3	3	3	22
40	3	3	3	3	3	4	4	23
41	4	3	4	4	4	4	4	27
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	3	4	3	3	4	4	4	25
45	4	3	4	4	4	4	4	27
46	4	4	3	3	4	4	3	25
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	3	4	4	4	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	3	4	4	3	3	4	25
52	4	3	3	3	3	3	3	22
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	3	2	3	3	3	3	3	20
55	3	3	3	3	3	3	3	21
56	5	4	5	5	5	5	4	33
57	3	3	4	4	3	3	3	23
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	3	3	3	3	3	3	4	22
60	4	5	4	4	4	4	4	29
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	4	4	3	3	4	26
63	4	3	3	3	4	4	4	25
64	5	4	4	4	5	4	4	30
65	4	4	5	4	4	4	4	29
66	4	3	4	3	4	4	4	26
67	3	3	4	4	4	4	4	26
68	4	3	4	4	3	4	4	26
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	3	4	27
71	4	3	4	3	3	4	3	24
72	3	3	3	3	3	3	3	21
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	3	4	3	4	3	3	4	24
75	5	4	5	5	5	4	4	32
76	4	4	3	4	4	4	4	27
77	4	3	4	4	4	3	3	25

No.	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
117	4	4	4	4	4	4	4	28
118	3	2	3	3	3	2	3	19
119	4	3	3	3	3	3	3	22
120	4	3	4	4	4	4	4	27
121	4	2	4	2	2	2	2	18
122	4	3	3	4	4	4	4	26
123	5	4	4	4	4	5	4	30
124	3	2	3	3	3	3	3	20
125	3	3	4	4	4	4	4	26
126	4	3	4	2	2	2	2	19
127	4	4	4	4	4	4	4	28
128	4	4	3	4	4	3	3	25
129	4	5	4	5	4	4	5	31
130	4	4	5	4	5	4	5	31
131	4	4	4	3	4	3	4	26
132	4	4	4	4	3	3	4	26
133	4	3	4	3	3	3	3	23
134	3	4	3	4	3	3	4	24
135	4	3	4	3	3	4	4	25
136	5	5	5	5	4	5	5	34
137	4	4	4	4	5	4	4	29
138	5	5	5	5	5	4	5	34
139	4	3	4	3	4	3	3	24
140	4	3	4	3	4	3	3	24
141	4	3	4	3	3	3	3	23
142	4	4	4	3	3	3	4	25
143	3	3	3	3	4	3	3	22
144	4	4	4	4	4	4	4	28
145	4	4	4	4	4	4	4	28
146	4	3	4	3	3	3	3	23
147	5	4	4	4	5	4	4	30
148	5	4	5	5	5	4	5	33
149	4	3	4	3	3	3	3	23
150	4	5	4	5	5	4	5	32
151	5	5	4	5	4	5	4	32
152	5	4	4	4	4	5	4	30
153	4	3	4	4	4	4	4	27
154	3	3	3	3	3	3	2	20
155	4	4	4	4	4	3	4	27

No.	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
156	4	2	4	3	3	4	3	23
157	4	3	4	4	3	3	4	25
158	4	3	4	3	5	3	3	25
159	4	4	4	3	3	3	3	24
160	4	5	4	4	4	4	4	29
161	4	3	4	4	4	3	4	26
162	5	4	5	4	4	4	4	30
163	4	4	4	4	4	4	4	28
164	4	3	4	4	3	3	4	25
165	3	4	3	3	4	4	3	24
166	4	4	3	4	4	4	4	27
167	4	3	4	4	4	4	4	27
168	4	4	4	4	4	5	4	29
169	4	4	4	4	5	5	4	30
170	4	5	4	4	4	4	5	30
171	4	4	4	3	3	4	4	26
172	4	3	3	3	3	3	3	22
173	3	3	3	2	3	3	3	20
174	4	3	4	3	3	4	3	24
175	5	5	5	4	4	4	4	31
176	3	4	4	3	4	3	4	25
177	4	4	4	4	4	5	4	29
178	3	3	3	3	3	4	3	22
179	4	3	4	3	3	3	4	24
180	3	4	4	4	4	4	4	27
181	3	4	3	3	3	3	3	22
182	4	3	3	3	3	4	3	23
183	5	4	5	4	4	4	5	31
184	5	4	5	4	4	4	4	30
185	4	4	4	4	4	5	5	30
186	3	4	4	3	4	3	4	25
187	5	4	5	5	4	4	4	31

LAMPIRAN 3.
DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	.5	.5	.5
	23	5	2.7	2.7	3.2
	24	4	2.1	2.1	5.3
	25	5	2.7	2.7	8.0
	30	1	.5	.5	8.6
	31	2	1.1	1.1	9.6
	32	2	1.1	1.1	10.7
	33	14	7.5	7.5	18.2
	34	19	10.2	10.2	28.3
	35	14	7.5	7.5	35.8
	36	24	12.8	12.8	48.7
	37	29	15.5	15.5	64.2
	38	26	13.9	13.9	78.1
	39	13	7.0	7.0	85.0
	40	5	2.7	2.7	87.7
	41	2	1.1	1.1	88.8
	43	3	1.6	1.6	90.4
	44	1	.5	.5	90.9
	45	7	3.7	3.7	94.7
	46	2	1.1	1.1	95.7
47	3	1.6	1.6	97.3	
48	3	1.6	1.6	98.9	
49	2	1.1	1.1	100.0	
Total		187	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	83	44.4	44.4	44.4
	Perempuan	104	55.6	55.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3-S1	23	12.3	12.3	12.3
	SMA	105	56.1	56.1	68.4
	SMP	59	31.6	31.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	15.0	15.0	15.0
	4	43	23.0	23.0	38.0
	5	7	3.7	3.7	41.7
	6	17	9.1	9.1	50.8
	7	18	9.6	9.6	60.4
	8	13	7.0	7.0	67.4
	9	12	6.4	6.4	73.8
	10	7	3.7	3.7	77.5
	11	14	7.5	7.5	85.0
	12	15	8.0	8.0	93.0
	13	8	4.3	4.3	97.3
	14	4	2.1	2.1	99.5
	16	1	.5	.5	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4.
ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X)	187	26	37	31.67	2.364
Motivasi (Z)	187	27	46	37.03	4.057
Kinerja (Y)	187	18	34	26.58	3.505
Valid N (listwise)	187				

LAMPIRAN 5.
UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS
Kompensasi (X1)

		Correlations								Kompe nsasi (X)
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
X1	Pearson Correlation	1	.240**	.279**	.290**	.490**	.287**	.127	.399**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.083	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2	Pearson Correlation	.240**	1	.086	.084	.206**	.123	.532**	.435**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001		.240	.255	.005	.093	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X3	Pearson Correlation	.279**	.086	1	.351**	.322**	.027	.095	.180*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.240		.000	.000	.714	.195	.014	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X4	Pearson Correlation	.290**	.084	.351**	1	.256**	.082	.071	.040	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.255	.000		.000	.264	.336	.585	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X5	Pearson Correlation	.490**	.206**	.322**	.256**	1	.302**	.123	.217**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000	.093	.003	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X6	Pearson Correlation	.287**	.123	.027	.082	.302**	1	.141	.279**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.093	.714	.264	.000		.054	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X7	Pearson Correlation	.127	.532**	.095	.071	.123	.141	1	.307**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.195	.336	.093	.054		.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X8	Pearson Correlation	.399**	.435**	.180*	.040	.217**	.279**	.307**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.585	.003	.000	.000		.000

	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Kompen sasi (X)	Pearson Correlation	.673**	.625**	.494**	.450**	.644**	.490**	.545**	.628**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Motivasi (X2)

		Correlations										Motivasi (Z)
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
Z1	Pearson Correlation	1	.397*	.438*	.242*	.376*	.441*	.796*	.565*	.565*	.237*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z2	Pearson Correlation	.397*	1	.362*	.346*	.390*	.709*	.379*	.349*	.311*	.367*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z3	Pearson Correlation	.438*	.362*	1	.347*	.737*	.388*	.372*	.303*	.292*	.360*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z4	Pearson Correlation	.242*	.346*	.347*	1	.366*	.360*	.286*	.280*	.256*	.736*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z5	Pearson Correlation	.376*	.390*	.737*	.366*	1	.320*	.381*	.339*	.246*	.342*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z6	Pearson Correlation	.441*	.709*	.388*	.360*	.320*	1	.376*	.378*	.311*	.329*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Z7	Pearson Correlation	.796*	.379*	.372*	.286*	.381*	.376*	1	.555*	.528*	.265*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

Y5	Pearson Correlation	.458**	.552**	.466**	.666**	1	.625**	.605**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187
Y6	Pearson Correlation	.397**	.539**	.352**	.590**	.625**	1	.574**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187
Y7	Pearson Correlation	.420**	.599**	.507**	.710**	.605**	.574**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.704**	.762**	.710**	.840**	.813**	.763**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	187	187	187	187	187	187	187	187
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

LAMPIRAN 6.
UJI RELIABILITAS

Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK

UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.075	2.520		-.426	.670		
	Kompensasi (X)	.212	.082	.143	2.579	.011	.850	1.177
	Motivasi (Z)	.566	.048	.655	11.834	.000	.850	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Motivasi (Z)

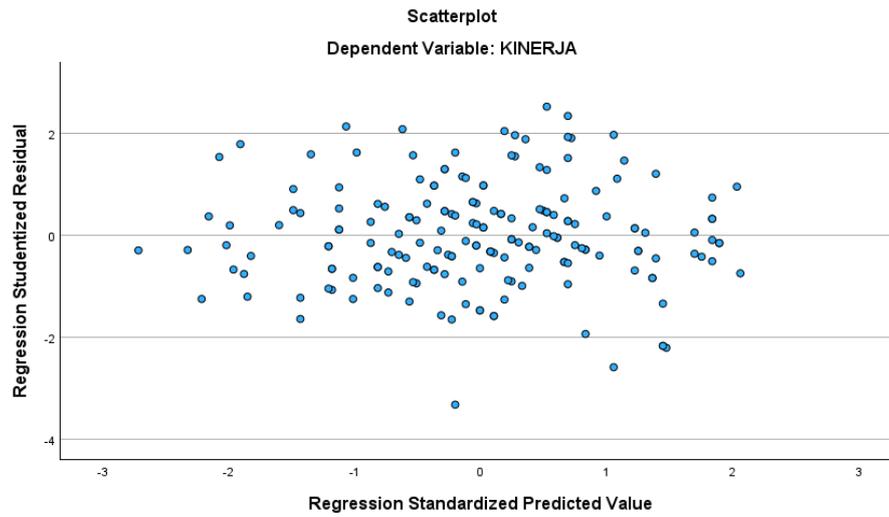
		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.205	2.147		.561	.575
	Kompensasi (X)	.058	.068	.063	.853	.395

a. Dependent Variable: ABS_RES_Z

Uji Heteroskedastisitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.999	1.579		1.899	.059
	Kompensasi (X)	-.055	.051	-.085	-1.065	.288
	Motivasi (Z)	.017	.030	.044	.556	.579

a. Dependent Variable: ABS_RES_Y



UJI NORMALITAS

Uji Normalitas Terhadap Variabel Motivasi (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73915161
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.046
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p>		

Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42488143
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.037
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

**LAMPRAN 8.
UJI HIPOTESIS**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
UJI T**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.945	3.694		4.316	.000
	Kompensasi (X)	.666	.116	.388	5.723	.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Z)

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.150	.146	3.749

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

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
UJI T**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.075	2.520		-.426	.670
	Kompensasi (X)	.212	.082	.143	2.579	.011
	Motivasi (Z)	.566	.048	.655	11.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.516	2.438

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z), Kompensasi (X)

LAMPIRAN 9. R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357

LAMPIRAN 10. T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

LAMPIRAN 11
JURNAL BIMBINGAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510057
 Nama : Fatimah Anggraini
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bali Maya Food Canning Industry.

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 Maret 2023	Bimbingan bab 1, 2, 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	4 April 2023	Bimbingan bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	1 Mei 2023	Revisi Bab 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	8 Mei 2023	ACC Proposal Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	6 Juni 2023	Revisi seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	9 Juni 2023	ACC seminar proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

7	9 November 2023	Bimbingan bab 4-5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	30 November 2023	Revisi bab 4-5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	13 Desember 2023	ACC Skirpsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 13 Desember 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

LAMPIRAN 12
SURAT BEBAS PLAGIARISME



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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

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

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fatimah Anggraini
NIM : 19510057
Konsentrasi : Manajemen SDM
: **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
DENGAN
Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.**
BALI
MAYA FOOD CANNING INDUSTRY

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	22%	7%	11%

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

Malang, 14 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 13
BIODATA PENELITI

Nama : Fatimah Anggraini
Tempat, Tanggal Lahir : Loloan Barat, 09 Maret 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Salak No.23 Lingkungan Pertukangan, Loloan
Barat Negara Bali
Agama : Islam
Email : fatimahanggraini002@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal 1
2007-2013 : SDN 2 Lelateng
2013-2016 : MTS 4 Jembrana
2016-2019 : MAN 1 Jembrana
2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang