

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. FAWAS JAYA MEDAN DENGAN LAMA
KERJASEBAGAI VARIABEL MODERATING**

SKRIPSI

Oleh :

FITRI RAHMADANI
NIM : 28.13.3.049



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2017

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. FAWAS JAYA MEDAN DENGAN LAMA
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN
Sumatera Utara**

Oleh :

FITRI RAHMADANI
NIM : 28.13.3.049



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2017

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
FAWAS JAYA MEDAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

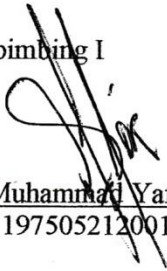
Oleh:

FITRI RAHMADANI
Nim. 28133049


Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, September 2017

Pembimbing I

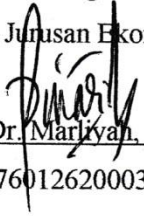

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 19750521200112 2 002

pembimbing II


Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. SI
1100000093

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Marjyah, M.Ag
1976012620003122003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Rahmadani
Nim : 28133049
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam – Ekonomi Manajemen Syariah
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Menyatakan dengan sepenuhnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang di dalamnya telah disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 12 Oktober 2017

Penulis



Fitri Rahmadani

NIM: 28133049

ABSTRAK

Fitri Rahmadani (2017), Nim: 28133049, Judul penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.” Di bawah bimbingan pembimbing Skripsi I Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag. dan Pembimbing Skripsi II Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap yang bekerja pada CV. Fawas Jaya Medan, yang berjumlah 75 sampel. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data tersebut diolah dengan menggunakan *software* SPSS 21.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis yang digunakan, maka dapat diketahui bahwa variabel Independen yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Moderating yaitu Lama Kerja berhasil memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Lama Kerja tidak berhasil memoderasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat persamaan regresi yang telah diperoleh yaitu: Kinerja Karyawan = 2,280 Kompensasi + 2,030 Motivasi Kerja + 2,107 Kepuasan Kerja - 1,457 Kompen_Lamker + 2,658 Mot_Lamker - 1,621 Kep_Lamker. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dengan Lama Kerja sebagai variabel moderating diperoleh $R^2 = 0,526\%$. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa 52,6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan sisanya 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Moderated Regresion Analysis*, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lama Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang menguasai seluruh alam jagat raya serta hari pembalasan. Berkat rahmat dan hidayah-Nya serta petunjuk-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.** Shalawat dan salam senantiasa penulis haturkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW semoga kelak kita memperoleh syafa'atnya di yaumul akhir, Amin Ya Rabbal 'alamin.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Manajemen Syari'ah. Skripsi ini di persembahkan untuk orang-orang terhebat dan istimewa dalam hidup saya yaitu ayahanda tercinta Ngatino dan Ibunda Suwarni yang senantiasa selalu memberikan semangat, kasih sayang, pengorbanan dan do'a yang tulus kepada saya.

Dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini saya selalu mendapatkan masukan dan saran serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan ketulusan jiwa saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua, **Ayahanda Ngatino** dan **Ibunda Suwarni** yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
2. **Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. **Bapak Dr. Andri Soemitra, MA** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. **Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag.** Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah bersedia memberikan waktu, masukan dan arahan demi penyelesaian skripsi.
5. **Ibu Dr. Marliyah, M. Ag** Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. **Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Nasution, MA** Selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. **Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.SI** Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan yang membangun bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. **Ibu Maydalena, ST. MM** Selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu memberikan nasehat dan bimbingannya kepada penulis selama menyelesaikan masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
9. **Bapak dan Ibu Dosen** yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
10. **Bapak H. Idul Haji Ritonga** Selaku Pemimpin CV. Fawas Jaya Medan yang telah memberikan izin riset dalam penyelesaian skripsi ini.
11. **Bapak Febrianto** selaku Kepala Pabrik di CV. Fawas Jaya Medan yang telah banyak membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.
12. **Keluarga Besar Abangda dan kakanda kandung tersayang Sudarto, Suyandi, dan Novi Yani** yang telah banyak memberikan motivasi dan materi sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Dan kepada **Abangda dan Kakanda Ipar Suwanto, Surina, dan Sri Wahyuni**, yang

selalu menghibur dan mendoakan serta selalu memberikan dukungan dan kebersamaannya selama ini.

13. **Abangda tercinta Muhammad Nur Hadi** yang telah banyak mendo'akan dan memberi dukungan serta semangatnya yang tiada henti kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.
14. **Kepada teman-teman tercinta Nur Sakinah Nst, Ika Silvia Umayya Nst, Keke Dwi Arjuntina Tumangger, Lina Sari Situmeang, MaySaroh Br. Ginting, Risca Yunia Lestarai, Nur Fazri Banurea, Mauli Diana Sari** yang telah menghibur, mendo'akan dan memberikan semangat serta dukungannya selama ini.
15. **Teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Islam FEBI UIN SU Stambuk 2013**, terkhusus untuk kelas Ekonomi Manajemen Syariah-B (EMS-B) tercinta yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya selama ini.
16. **Teman-teman KKN Desa Bangun Sari Kab. Asahan** yang memberikan pengalaman dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
17. **Teman kos Uni Sahara Barus** terimakasih atas doa, dukungan dan kebersamaannya selama dikos tercinta.

Penulis memohon semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang terbaik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih jauh dari kata sempurna, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, supaya dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Medan, 29 September 2017
Penulis

Fitri Rahmadani
NIM. 2813304

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| PERSETUJUAN | i |
| ABSTRAKSI | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS | 12 |
| A. Kajian Pustaka | 12 |
| 1. Kompensasi | 12 |
| a. Pengertian Kompensasi | 12 |
| b. Tujuan Pemberian Kompensas | 13 |
| c. Jenis – Jenis Kompensasi | 15 |
| d. Kompensasi Dalam Perspektif Islam | 16 |
| 2. Motivasi Kerja | 18 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja | 18 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 20 |
| c. Peran Motivasi Kerja Dalam Kehidupan Sehari-hari | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Kepuasan Kerja | 22 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja | 22 |
| b. Faktor – faktor Kepuasan Kerja | 23 |
| c. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam | 26 |
| 4. Kinerja Karyawan | 27 |
| a. Pengertian Kinerja | 27 |
| b. Penilaian Kinerja Karyawan | 28 |
| c. Pengukuran Kinerja | 29 |
| 5. Lama Kerja | 31 |
| B. Penelitian Terdahulu | 32 |
| C. Kerangka Teoritis | 33 |
| D. Hipotesis | 34 |
| BAB III Metode Penelitian | 35 |
| A. Pendekatan Penelitian | 35 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 35 |
| C. Populasi dan Sampel | 35 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 36 |
| E. Data Penelitian | 38 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| G. Analisis data | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 44 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 44 |
| B. Deskripsi Data Penelitian | 48 |
| 1. Profil Responden | 48 |
| 2. Deskripsi Variabel | 51 |
| C. Analisis Data | 60 |
| 1. Uji Validitas | 60 |
| 2. Uji Realibilitas..... | 62 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 62 |
| a. Uji Normalitas..... | 63 |

| | |
|--|-----------|
| b. Uji Multikolinieritas | 65 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 66 |
| 4. Analisa Regresi Linear Berganda | 67 |
| 5. Uji Hipotesis | 70 |
| a. Uji Parsial (Uji t) | 70 |
| b. Uji Determinasi | 71 |
| 7. Pembahasan Hasil Penelitian | 73 |
| BAB V PENUTUP | 78 |
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Operator Produksi | 7 |
| Tabel 3.1 Indikator Kuisisioner Kompensasi | 35 |
| Tabel 3.2 Indikator Kuisisioner Motivasi Kerja | 36 |
| Tabel 3.3 Indikator Kuisisioner Kepuasan Kerja | 36 |
| Tabel 3.4 Indikator Kuisisioner Kinerja Karyawan | 37 |
| Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert | 38 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja | 49 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi | 51 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja | 53 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responen Terhadap Kepuasan Kerja | 54 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan | 58 |
| Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas | 60 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas | 61 |
| Tabel 4.11 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test | 63 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas | 64 |
| Tabel 4.13 Coefficients | 66 |
| Tabel 4.14 Coefficients | 67 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t Setelah Di Moderasi Oleh Lama Kerja | 69 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Anova | 71 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Anova | 71 |
| Tabel 4.18 Koefisien Determinasi R ² | 72 |
| Tabel 4.19 Koefisien Determinasi R ² | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|------------|---|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Teoritis | 32 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi CV. Fawas Jaya Medan | 44 |
| Gambar 4.2 | Histogram Untuk Menguji Normalitas | 62 |
| Gambar 4.3 | Normal P_Plot of Regression Standardized Residual | 63 |
| Gambar 4.4 | Partial Regression Plot | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam menjalankan roda usaha, setiap orang pasti akan menggunakan sebuah organisasi usaha agar tujuan usahanya dapat tercapai. Bila semakin terorganisir kegiatan bisnisnya, maka akan semakin melancarkan aktivitas usaha seseorang untuk memperoleh keuntungan dan bisa memberikan manfaat bagi masyarakat lain.

Organisasi merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri atas berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama dengan yang lain. Di dalam sebuah organisasi, setiap individu yang berada di dalamnya harus berusaha kuat untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Demikian pula dengan instansi pemerintah yang merupakan sebuah contoh organisasi di mana semua anggota didalam organisasinya tersebut harus bekerja bersama-sama guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di bangun di awal.

Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya. dan masalah yang paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana caranya supaya perusahaan itu bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga tak heran lagi kalau saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang ada sangat membutuhkan tenaga kerja yang terdidik (berkualitas) dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi-fungsi sosialnya baik itu secara internal maupun secara eksternal agar bisa menjamin kesejahteraan para anggotanya yang juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Ada beberapa cara yang dapat perusahaan lakukan jika ingin bersaing dengan industri yang sejenis lainnya yaitu dengan cara perusahaan harus bisa menciptakan atau memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru oleh perusahaan-perusahaan lain, yang mana hal ini hanya akan diperoleh dari karyawan-karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, serta selalu bersemangat dan juga loyal kepada perusahaannya sendiri. Karyawan yang memiliki kriteria seperti itu hanya akan didapat melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang bisa menjadi panutan yang baik bagi karyawannya dan juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya ialah kompensasi yang diterima oleh karyawan, motivasi yang ada dalam diri karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Pengukuran kinerja perusahaan tidak akan pernah terlepas dari pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuannya yang secara efektif. Dengan Kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.¹ Bagi organisasi/perusahaan,

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2005), h. 155.

kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan. Penerapan program kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja, motivasi karyawan maupun kepuasan kerja. Suatu organisasi biasanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan kewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya lagi.

Salah satu faktor berikutnya yang secara konsisten ditemukan dan sangat berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.²

Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Dan kadangkala masalah motivasi kerja ini dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Karena setiap orang itu selalu memiliki keinginan yang berbeda-beda. Bila seseorang telah termotivasi, ia pasti akan berusaha berbuat dengan sekuat tenaganya untuk mewujudkan apa yang diinginkannya selama ini. Namun belum tentu juga atas apa yang diupayakannya itu dengan semangat kerasnya akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila ia tidak melakukannya ke dalam arah yang dikehendaki perusahaan.

² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 92.

Bagi perusahaan yang telah siap untuk bersaing dengan perusahaan lain maka ia harus mempunyai sistem manajemen yang efektif. Selain dengan kompensasi dan motivasi, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif perusahaan perlu memperoleh dukungan dari karyawannya yang cakap dan sangat ahli di bidangnya.

Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk dari sesuatu yang harus diutamakan oleh perusahaan, karena dalam hal ini karyawan merupakan asset utama perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menciptakan pelatihan-pelatihan tentang pendidikan di dalam dunia kerja agar para karyawannya dapat membekali diri dengan ilmu yang telah didapatnya dan mampu menciptakan sesuatu perubahan yang baru demi kemajuan perusahaannya. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.³

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, apabila hasil yang didapat oleh individu lebih rendah daripada yang diharapkan, maka akan menyebabkan diri individu merasa tidak puas. Ketidakpuasan para karyawan ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya: adanya kemungkinan karyawan untuk melakukan aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan yang meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain.

³ Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi 2. BPFE, 1996), h. 232.

Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka dalam hal ini, para pimpinan perusahaan sebaiknya mengerti tentang apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa saja yang bisa membuat hati para karyawannya merasa puas sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya dengan memberikan bonus kepada karyawan jika target atau tujuan kerjanya telah tercapai dengan baik. Sehingga para karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya untuk dikerjakan. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang maupun puas atau tidak puas pada pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah : a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan dimana pekerjaan tersebut menyediakan tugas yang menyenangkan, memberikan kesempatan dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. b). Faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan tingkat di mana gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah memenuhi harapan-harapan tenaga kerja atau belum, dan bagaimana gaji itu diberikan. c). Kesempatan promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. d). Pengawasan (*Supervisor*), merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan etnis dan perilaku dukungan. e). Rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial, karena dengan adanya rekan kerja maka para karyawan akan mudah berinteraksi antara satu dengan yang lainnya, sehingga semua kebutuhan dan keinginan akan mudah terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang sama-sama mendukung karyawan.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Jika semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar

dari perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga terjadi efisiensi dalam proses produksi.

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang.⁴

Melihat beberapa masalah tersebut yang sangat penting bagi perusahaan di dalam menjalankan setiap aktivitas-aktivitas kerjanya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan maka di sini penulis menetapkan objek penelitiannya pada CV. Fawas Jaya Medan, yang merupakan salah satu perusahaan industri yang berada di Sumatera Utara yang sejak awal telah beroperasi dalam bidang memproduksi roti. Tapi dari silang tahun ketahun perusahaan ini telah mulai mengalami perkembangan dan juga telah menciptakan sesuatu kreasi makanan yang baru yang telah diproduksi oleh CV. Fawas Jaya, yakni dengan menambah produk dalam berbagai makanan kering seperti kue bawang dan juga keripik dengan berbagai varians rasa yang berbeda-beda, kerupuk, kacang-kacangan, snack-snack, dan masih banyak yang lainnya. dan untuk pemasaran produknya hingga saat ini telah sampai ke aceh, padang, pekan baru dan sumatera selatan. Perusahaan ini telah berdiri pada tanggal 14 Maret 2001 atau pada saat ini telah mencapai usia kurang hampir 16 tahun yang lalu, dan yang beralokasikan di Jalan Bersama No. 59 Medan. Semenjak pertama kali perusahaan ini berdiri hingga sampai saat ini telah banyak membantu kehidupan ekonomi masyarakat-masyarakat sekitar yang berada dilokasi tersebut dengan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang membutuhkannya. dan jumlah karyawannya pun juga terbilang cukup banyak semenjak perusahaan ini pertama

⁴ Stephen, Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 380.

kali di dirikan hingga sampai saat ini. Meskipun demikian, perusahaan ini tidak selamanya bisa memperlihatkan kemajuannya dengan baik dan juga tidak bisa mempertahankan karyawannya untuk tetap bisa bertahan pada perusahaannya. Hal ini dapat kita lihat dari penurunan jumlah penjualan roti yang dijual kepada konsumennya. Sehingga perusahaan dalam kesehariannya tidak lagi memproduksi roti dalam jumlah yang besar, mereka hanya memproduksi roti sebesar yang diminta oleh konsumennya saja. Selain itu penurunan penjualan juga di sebabkan karena persaingan pasar yang kuat dan kurangnya pengenalan dan perluasan pemasaran produk ke konsumen lain. Sehingga hal ini menyebabkan karyawannya untuk memutuskan keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah jumlah karyawan bagian operator produksi roti yang keluar dan masuk serta jumlah absensi pada CV. Fawas Jaya Medan.

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Operator Produksi
CV. Fawas Jaya Medan

| Keterangan | Tahun | | | | |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Jumlah karyawan awal tahun | 95 | 88 | 85 | 107 | 100 |
| Karyawan yang keluar | 15 | 9 | 6 | 7 | 25 |
| Karyawan yang masuk | 8 | 6 | 28 | - | - |
| Jumlah karyawan akhir tahun | 88 | 85 | 107 | 100 | 75 |
| Jumlah absensi ketidakhadiran karyawan (pertahun) | 200 | 165 | 183 | 320 | 250 |

Sumber data CV. Fawas Jaya Medan, 2017

Dari tabel 1,1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di awal tahun 2012 adalah sebanyak 95 karyawan, dan pada tahun 2016 jumlah karyawan telah mengalami perubahan menjadi 75 karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain itu, tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebanyak 320 karyawan yang absen kerja selama tahun 2015. Jumlah karyawan yang keluar dan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebanyak 25 karyawan, dan pada tahun 2014 karyawan yang

masuk sebanyak 28 orang. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Tingginya jumlah karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dapat juga disebabkan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi biaya, yaitu dengan mengurangi jumlah karyawan sehingga pekerjaan menjadi lebih ramping. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi mesin penggerak dari perusahaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi penulis mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating adalah sebagai berikut:

1. Terdapat banyaknya absen ketidakhadiran karyawan dari perusahaan oleh kebijakan pemimpin dikarenakan ketidaksesuaian kerja karyawan terhadap apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Banyaknya jumlah karyawan yang sering keluar masuk dari perusahaan dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan.
3. Karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang diterima dari perusahaan.
4. Banyak karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan dikarenakan kepuasan kerja yang mereka rasakan selama bekerja di perusahaan tersebut sangat kurang.

5. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul bila apa yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai atau melebihi dari yang diinginkan dan diharapkan karyawan.
6. Tidak adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan sehingga banyak karyawan yang merasakan semangat kerjanya kurang terhadap pekerjaan tersebut.
7. Dengan terciptanya kondisi kerja yang aman dan sikap pemimpin yang baik terhadap semua bawahannya maka karyawan akan merasa senang pada perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan juga karena keterbatasan waktu, tenaga serta kemampuan yang penulis miliki maka penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Dan di sini penulis akan meneliti semua karyawan tetap yang bekerja pada CV. Fawas Jaya Medan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lama kerja mempengaruhi hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan ?
5. Apakah lama kerja mempengaruhi hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ?

6. Apakah lama kerja mempengaruhi hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.
4. Untuk mengetahui lama kerja dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.
5. Untuk mengetahui lama kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.
6. Untuk mengetahui lama kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.
2. Manfaat bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Fawas Jaya Medan untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Manfaat bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut para ahli bahwasanya salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Di zaman modern saat ini, telah ada kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Padahal sistem kompensasi dapat membantu perusahaan di dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai Imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”.⁵ Menurut Handoko “kompensasi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.⁶ Hal ini juga dijelaskan oleh Rivai, “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kompensasi pembayaran uang maupun barang, langsung dan tidak langsung yang

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2011), h. 203.

⁶ T. Hani Handoko, *Ibid.*, h. 155.

⁷ Vethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 741.

diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bukti balas jasa atas kerja yang telah mereka selesaikan untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari manajemen kompensasi adalah sebagai berikut:

Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik para pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar karena para pengusaha harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar apabila tingkat kompensasi Tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi atau mencari karyawan baru dengan konsekuensi harus melatih kembali karyawan baru yang di rekrutnya, dan mau tidak perusahaan juga harus mengeluarkan dana lagi untuk melatih karyawan baru tersebut.

Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran harus dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja dengan sebesar apa yang diterima pekerja yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Dengan menciptakan rencana kompensasi yang efektif yang dapat menghargai kinerja karyawan, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memelihara dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang wajar. Karena tanpa adanya manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi karyawan tersebut dapat dibayar dengan upah yang terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan para karyawan.

Meningkatkan Efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, meskipun tujuan ini hanya merupakan pertimbangan sekunder.⁸

Jenis - jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 350-351.

sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. berikut di bawah ini ada beberapa jenis kompensasi yang terdiri dari:

1) Kompensasi *Financial*

Kompensasi Langsung

Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah

Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).

Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.

Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.

Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan lainnya.

2) Kompensasi *Non Financial*

Kompensasi *non financial* adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan *financial* atau bukan uang. Adapun kompensasi *non financial* mencakup:

Lingkungan kerja

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.

Kompensasi Dalam Perspektif Islam

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

transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi fiqh mu'amalah, kompensasi yang berkaitan dengan tenaga kerjamanusia disebut dengan *ijarah* (upah). Berbicara tentang kompensasi dari hasil kerja yaitu upah dalam pandangan Islam, ia merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan juga kewajiban bagi orang yang mempekerjakannya.

Pemikiran fiqh Islam tentang penetapan upah menegaskan bahwa upah harus adil dan setara di mana dua pihak bisa menerima antara si pemberi kerja pekerja. Adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah atau harga yang ditetapkan berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu. Jadi, jika pemerintah ingin menetapkan upah atau kedua pihak tidak bersepakat tentang besarnya upah, maka mereka harus bersepakat tentang besarnya upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang berpijak pada kondisi normal.⁹

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

قَبَعْضَهُمْ وَرَفَعْنَا لَدُنْيَا الْحَيٰوةِ فِي مَعِيَشَتِهِمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا خٰنَ رَبِّكَ رَحْمَةً يَّقْسِمُوْنَ اَهُمْ
تَجْمَعُوْنَ مِمَّا خَيْرُ رَبِّكَ وَرَحْمَتٌ سَخِرَ بِهَا بَعْضًا بَعْضُهُمْ لِيَتَّخِذَ دَرَجَاتٍ بَعْضٍ فَوْ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.¹⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan kelebihan sebagian manusia atas sebagian yang lain, agar manusia itu dapat saling membantu antara yang satu dengan yang lainnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan akad

⁹ Muhammad Amin Suma, *Ijtihad Fiqh Islam Dalam Fiqh Islam*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), h. 194.

¹⁰ Q.S. Az-Zukhruf/43: 32.

ijarah (mengupah), karena dengan akad *ijarah* itu sebagian manusia dapat mempergunakan jasa sebagian yang lain.

Islam juga menjelaskan mengenai gaji atau upah yang harus segera dibayarkan. Hal ini dijelaskan dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah di bawah ini:

أَعْطُواوِ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah ini menjelaskan tentang penyegeraan pemberian upah (gaji) ketika seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya, sesuai ketentuan dan kesepakatan.¹¹ Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk mempercepat pembayarannya dan jangan menunda-nunda pembayaran upah tersebut. Salah satu norma ditentukan islam adalah memenuhi hak-hak *musta'jir*. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak diperoleh, dikurangi dan ditunda-tunda. Selanjutnya, perlu diketahui juga kapan upah harus dibayarkan oleh para pekerja.

Hikmah disyari'atkannya *ijarah* dalam bentuk pekerjaan atau upah mengupah adalah karena dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Tujuan dibolehkan *ijarah* pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena

¹¹ Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), h. 20.

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah sebagai proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.¹²

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa akan mempunyai prestasi yang menakjubkan. Karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka berada di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kurang baik (rendah) tidak memiliki keinginan memperbaiki kesalahannya sehingga kinerja yang mereka peroleh tetap rendah. Jadi, motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja karyawan dan menjadi landasan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini

¹² Fred Luthans, *Ibid.*, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 92.

didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut salah seorang ahli dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

Penentu Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang. dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan. Adapun langkah-langkah dalam penetapan tujuan ialah:

Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan.

Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan.

Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkandan untuk dicapai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Berikut di bawah ini ada dua faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja,¹³ yaitu:

Faktor Internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

¹³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*, (Jakarta: PT. Bima Aksara, 2001), h. 113.

Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.

Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan yang akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

Kepuasan kerja; merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2) Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

a) Jenis dan sifat pekerjaan; suatu dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang ditekuni.

b) kelompok kerja di mana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat di mana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c) Situasi lingkungan; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

Peran Motivasi Kerja Dalam Kehidupan Sehari-hari

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”.¹⁴

Dari ayat tersebut kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang itu sendiri. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan oleh seseorang tersebut.

Seperti juga Sabda Nabi SAW yang amat terkenal yang menjelaskan bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadis diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَىٰ

Artinya: “*Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang diniatkannya*”. (HR. Al-Bukhari Muslim)

Hadist ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan bathin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.

Motivasi dan niat dapat mempengaruhi status suatu perbuatan. Seseorang yang bekerja dengan rajin dari pagi sampai malam dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, termotivasi oleh kebutuhannya itu, untuk memperoleh gaji atau laba dari perdagangan. Di sini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Ketika seseorang termotivasi untuk bekerja, maka pada saat itu ia berniat untuk melakukannya. Atau sebaliknya, ketika ia berniat untuk bekerja, maka muncul

¹⁴ Q.S. Ar-Ra'd/13:11.

motivasi untuk melakukannya. Baik niat maupun motivasi dapat mempengaruhi keberadaan dan kualitas suatu perbuatan.

3. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut para ahli keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para karyawannya, meningkatkan kinerja, dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Handoko, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁵

Sementara itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Pandangan senada dikemukakan oleh Strauss dan Sayles dalam Handoko yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap atau cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi. Meskipun sekilas pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja berbeda-beda namun pada intinya adalah sama. Yaitu kepuasan kerja mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologinya.

Berikut di bawah ini terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.

2) Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.

¹⁵ Handoko, Hani T. *Ibid.*, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi 2. BPFE, 1996), h. 232.

3) Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Menurut Luthans dan Spector dalam buku Robbins, Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)*,¹⁶ diantaranya yaitu:

Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

Gaji

kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji itu diberikan. Karyawan yang menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil. tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

Kesempatan promosi

¹⁶ Stephen, Robbin. *Ibid., Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 59-60.

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

Pengawasan (*Supervisor*)

Pengawasan merupakan kemampuan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Rekan kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga harus dapat memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Kebutuhan tersebut dapat berupakebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika sekiranya terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Selain pandangan dari Luthans dan Spector mengenai lima faktor penentu kepuasan kerja di atas. Maka ada juga pandangan yang tidak jauh berbeda dari Robbins menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan

menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak kembar arti, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran upah dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar komunikasi, maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.

Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.¹⁷

c.Kepuasan kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/zholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 498-500.

Seperti halnya Firman Allah Swt dalam Q.S. At-Taubah (09) ayat 105, yang memerintahkan manusia untuk bekerja agar mereka mendapatkan kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan, diantaranya ialah yang berbunyi:

شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَا كُرُوا

Artinya: “Dan Katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹⁸

Firman Allah Swt tersebut telah menjelaskan bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Dan mereka yang bekerja akan diberi ganjarannya, dalam hal ini adalah imbalan atau kompensasi.

Terkait dengan hal itu, Islam mengajarkan dalam bekerja hendaklah kita tidak terlalu mementingkan materi saja, tetapi harus pula disertai dengan keikhlasan, sabar, dan syukur. Sehingga kita bisa bekerja dengan sepenuh hati dan akibatnya kita akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian karyawan

¹⁸ Q.S. At-Taubah/09: 105.

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian, Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.¹⁹

4. Kinerja Karyawan

Berikut di bawah ini akan dibahas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang penting bagi organisasi saat dikaitkan dengan aktivitas maupun kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Simamora yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.²⁰ Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor utama untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah suatu sistem yang telah terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil pemilihan karyawan, serta tingkat absensi untuk mengetahui produktivitas dan efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat

¹⁹ Fred, Luthans. *Ibid.*, Perilaku Organisasi.h. 165.

²⁰ Henry Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 1995), h. 238.

bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Atau secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui bagaimana organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

Tujuan evaluasi

Dimana seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating deskriptif* untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

Tujuan pengembangan

Seorang manejer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: Sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan *valid* berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sisten imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara objektif untuk suatu kurun waktu tertentu di masa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan yang saat ini dikenal dan digunakan adalah:

Ranking, adalah cara untuk membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.

Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk di masukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksana pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama dan sebagainya.

Ceklis, adalah metode penelitian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Sedangkan menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

Quality of Work (Kualitas Kerja)

Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

Quantity of Work (Kuantitas Kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Job Knowledge (Pengetahuan Pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

Creativeness (Kreatifitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Cooperative (Kerjasama)

Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

Initiative (Inisiatif)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi di masa yang mendatang.

Dependerability (Ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

Personal Quality (Kualitas Personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

5. Lama Kerja

Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang banyak maka ia tidak memerlukan bimbingan lagi, dibandingkan dengan pekerja yang pengalamannya masih sedikit maka ia otomatis akan memerlukan bimbingan dari atasannya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seseorang karyawan.²¹

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas

²¹ Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 380.

berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Lama kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Jika semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang. Dengan memiliki yang dimiliki karyawan, maka perusahaan akan mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja dengan berbagai upaya sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam pelaksanaan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tentu tidak akan lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus menjadi bahan perbandingan dan mengetahui gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Berikut ini penulis akan menguraikannya beserta perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edhy Prasetyo (2003) yang berjudul, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta" hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa variabel: 1). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

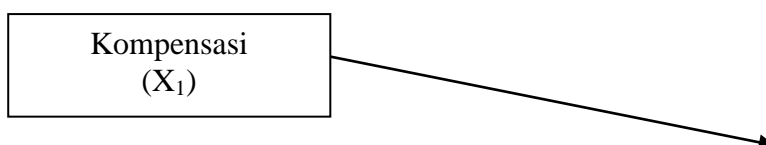
Penelitian yang dilakukan oleh Satria Negara Demokrat (2011) yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se - Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja tidak berhasil mempengaruhi hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja bukan Variabel Moderating.

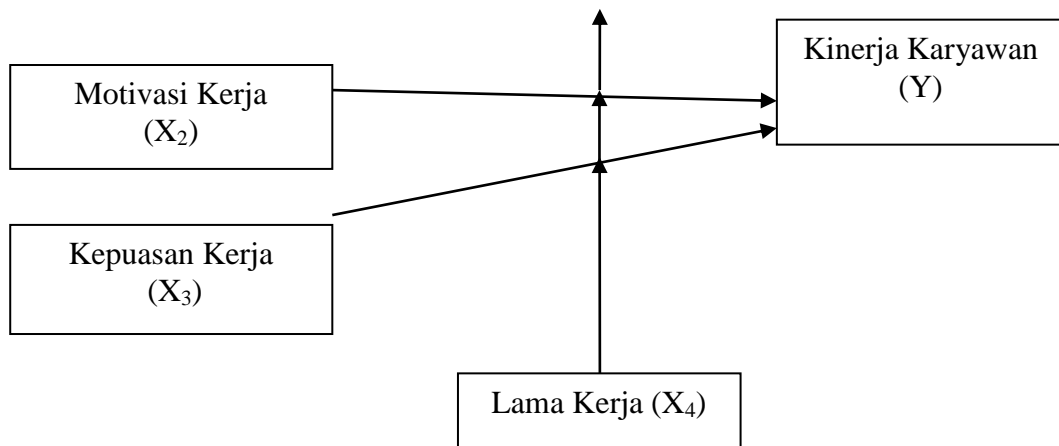
Penelitian yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado (2014) yang berjudul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini untuk menguji variabel moderating menggunakan *Multiple Regression Analysis* (MRA) yang merupakan metode yang dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderating (perkalian dua atau lebih variabel independen). *Multiple Regression Analysis* digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh moderasi dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam hubungan lama kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Teoritis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan di atas, untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar skema berikut ini:





Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara mengenai suatu permasalahan yang dibuat untuk dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahan, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0) = menyatakan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan.

Hipotesis Alternatif (H_a) = menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan.

H_{a1} = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{01} = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{03} = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a4} = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

H_{04} = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

H_{a5} = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

H₀₅ = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

H_{a6} = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

H₀₆ = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Fawas Jaya Medan. Adapun alasan si penulis menjadikan lokasi tersebut sebagai bahan penelitiannya dikarenakan CV. Fawas Jaya Medan ini merupakan salah satu perusahaan industri makanan yang sering mengalami masalah pada karyawannya yang suka keluar dan masuk dari perusahaan tersebut.

Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan subjek yang diteliti.²² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berlokasi di Jl. Bersama, Kelurahan Bandar Selamat No. 59 Kecamatan Medan Tembung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan.

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat *representatif*, yang artinya Sampel Haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi.²³ Dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁴ Hal ini dikarenakan populasi hanya berjumlah 75 karyawan maka semuanya akan dijadikan sampel.

35

Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Di dalam penelitian ini, defenisi operasional diarahkan kepada karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang diperoleh melalui variabel-variabel yang diteliti. Di mana penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Yang termasuk ke dalam kategori *variable independen* (variabel bebas) adalah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan yang termasuk ke dalam *variable dependen* (variabel terikat) adalah kinerja karyawan.

Kompensasi sebagai variabel bebas (X_1)

Kompensasi merupakan pembayaran uang ataupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bukti balas jasa atas kerja yang telah mereka selesaikan untuk perusahaan.

Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut:

²² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 157.

²³ *Ibid.*, h. 158.

²⁴ Nanang Maetono, *Metode Penelitian Kuantitatif: analisis isi dan data sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 79.

Tabel 3.1 Indikator Kuisisioner Kompensasi

| Variabel Penelitian | Indikator Penelitian | Butir Pertanyaan |
|---------------------|----------------------|------------------|
| Kompensasi | Insentif | 1 dan 2 |
| | Program Perlindungan | 3 dan 4 |
| | Fasilitas | 5 dan 6 |

Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_2)

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.²⁵ Jadi motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat kerja karyawan dan menjadi landasan seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

Tabel 3.2 Kuisisioner Motivasi Kerja

| Variabel Penelitian | Indikator Penelitian | Butir Pertanyaan |
|---------------------|--|------------------|
| Motivasi Kerja | Persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan | 1 dan 2 |
| | Persepsi mengenai kemampuan karyawan dalam mengatasi kesukaran | 3 |
| | Persepsi mengenai motif berdasarkan uang | 4 dan 5 |

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_3)

²⁵ Fred Luthans, *Ibid.*, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 92.

kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan telah memberikan hal yang dinilai penting. Indikatornya adalah:

Tabel 3.3 Kuisisioner Kepuasan Kerja

| Variabel Penelitian | Indikator Penelitian | Butir Pertanyaan |
|---------------------|-------------------------|------------------|
| Kepuasan Kerja | Pekerjaan itu sendiri | 1 dan 2 |
| | Gaji yang diterima | 3 dan 4 |
| | Kesempatan atau promosi | 5 dan 6 |
| | Supervisor | 7 dan 8 |
| | Rekan Kerja | 9 |

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, dan standar profesional kerja.

Tabel 3.4 Kuisisioner Kinerja Karyawan

| Variabel Penelitian | Indikator Penelitian | Butir Pertanyaan |
|---------------------|---|------------------|
| Kinerja Karyawan | Kualitas kerja karyawan | 1 |
| | Kuantitas kerja karyawan | 2 |
| | Ketepatan waktu | 3 dan 4 |
| | Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan | 5 |

Lama Kerja sebagai variabel moderating

Lama kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang.

Data Penelitian

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner (angket) yang merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.²⁶

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara sebagai berikut:

Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (angket).

Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

²⁶ Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 155.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan penskoran dalam skala model *Likert* dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar 5 dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil 1.

Tabel 3.5
Instrumen Skala *Likert*

| No. | Pernyataan | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Keterangan :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t dan uji determinan (R^2) penjelasannya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan/keshahihan instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket diberikan kepada responden terlebih dahulu dicari validitasnya dengan analisis secara logis yaitu mencocokkan butir soal dengan indikator pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada CV. Fawas Jaya Medan. Untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.²⁷ Untuk melakukan uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

Berikut di bawah ini akan dijelaskan masing-masing:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel moderating atau keduanya telah terdistribusikan secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya

²⁷ *Ibid*, h. 193.

multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.²⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Pada penelitian ini, data akan diolah menggunakan software komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Secara umum regresi linear terdiri dari dua, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, dan pengaruh antara kompensasi dengan lama kerja, pengaruh motivasi kerja dengan lama kerja, dan pengaruh kepuasan kerja dengan lama kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan metode yang dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel

²⁸ *Ibid*, h. 195-196.

bebas dengan variabel moderatingnya (perkalian dua atau lebih variabel bebas).²⁹ sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4ZX_1 + b_5ZX_2 + b_6ZX_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Kepuasan kerja

Z = Lama Kerja

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = Koefesien regresi

e = Standart error³⁰

Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis ini terdiri dari:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang berarti (signifikan) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berhubungan atau tidak, serta memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

H₀ diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

H₀ ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap

²⁹ <https://skripsimahasiswa.blogspot.co.id/2010/10/regresi-linear.html?m=1> Diunduh pada tanggal 07 Juli 2017

³⁰ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hal 192.

besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik menggunakan data. R^2 mengukur besarnya jumlah reduksi dalam variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas. R^2 mempunyai nilai 0 sampai 1 dengan nilai R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat CV. Fawas Jaya Medan

CV. Fawas Jaya Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan di Medan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 14 maret 2001 yang didirikan oleh Bapak H. Idul Haji Ritonga dan istrinya Hj. Siti Shalehah dengan modal sendiri. CV. Fawas Jaya berawal dari Usaha Kecil Menengah yang memproduksi kue, dari tahun ketahun volume penjualannya mengalami peningkatan yang cukup baik.

Pada tanggal 12 Maret 2005, CV. Fawas Jaya berstatus sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri. Pemasaran dari produk CV. Fawas Jaya Medan adalah Aceh (Meulaboh), Pematang Siantar, Tebing Tinggi, Lubuk Pakam, Rantau Prapat, Mandailing Natal, Pekan Baru, dan Jambi.

CV. Fawas Jaya Medan memiliki tujuan tersendiri dalam menjalankan usahanya, tujuan tersebut adalah bagaimana agar orang lain bisa bekerja sehingga kurangnya pengangguran, ini dapat dibuktikan sekarang kalau sekarang jumlah dari karyawan tersebut sudah 75 (tujuh puluh lima orang) dari berbagai daerah. CV. Fawas Jaya Medan menjual berbagai kue-kue kering dengan harga yang murah tetapi tetap mengutamakan kualitas. CV. Fawas Jaya Medan juga selalu

mengutamakan kehalalan dan kebersihan semua bahan-bahan baku dan semua jenis olahannya.

Sesuai dengan namanya, menu utama bisnis ini adalah kue. CV. Fawas Jaya Medan menyediakan berbagai macam kue, seperti kue kacang, kue pia, kue potong, kue bohong, kue mocca, kue kelapa dan berbagai kue-kue kering. Adapun jenis kue lainnya, seperti bolu untuk pada saat natal dan tahun baru. Selain itu, CV. Fawas Jaya Medan membuat paket-paket produksi untuk kue kering, paket tersebut bervariasi harganya dari Rp.120.000 sampai harga Rp150.000.

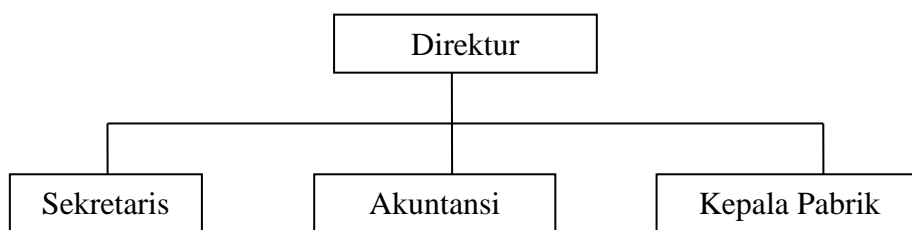
2
C

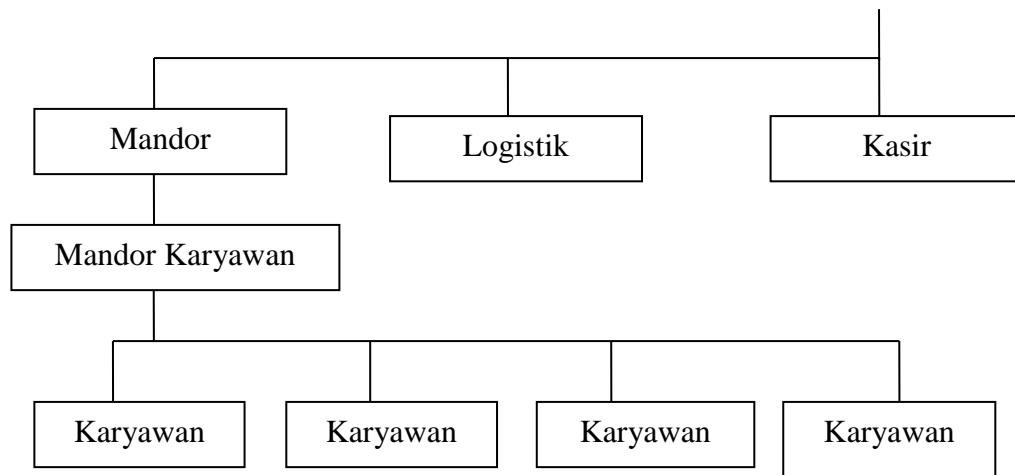
Medan. secara *administrative* batas perusahaan ini adalah sebelah utara berbatasan dengan klinik, sebelah selatan berbatasan dengan Jl. Sepakat, sebelah barat berbatasan dengan Yayasan Al-Imron, sebelah timur berbatasan dengan Jl. Rambutan. Luas areal CV. Fawas Jaya adalah 80 m².

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian dalam perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan. CV. Fawas Jaya Medan menggunakan struktur organisasi lini dan staff dalam menjalankan aktifitas bisnisnya. Adapun struktur organisasi CV. Fawas Jaya Medan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Orgnisasi CV. Fawas Jaya Medan





Sumber: Hasil Wawancara, 2017

Karyawan pada CV. Fawas Jaya berjumlah 75 orang, yang terdiri dari satu orang sekretaris, satu orang akuntansi, satu orang penanggung jawab pabrik (kepala pabrik) dengan dibantu oleh tiga orang staff yakni satu orang penanggung jawab kasir, satu orang penanggung jawab logistik, dan satu orang mandor karyawan. Masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya. hal ini dilakukan untuk memudahkan dan mengoptimalkan pekerjaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bidang CV, Fawas Jaya Medan adalah sebagai berikut:

Direktur Utama

Direktur merupakan pemegang pimpinan tertinggi di perusahaan. Direktur memiliki tugas sebagai pembuat kebijakan dan keputusan terkait dengan aktivitas pabrik serta mengawasi operasional pabrik, bertanggung jawab atas kelancaran administrasi dan operasional serta mengkoordinir segala keselarasan kegiatan di pabrik dan di kantor, termasuk juga terhadap pengontrolan pembiayaan dari target hasil usaha yang selaras dengan tujuan perusahaan.

Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas mencatat dan serta mengawasi karyawan dalam menjalani tugas atau melayani konsumen, memperhatikan kebutuhan karyawan

dan bertanggung jawab penuh atas kinerja seluruh karyawan serta kelancaran operasional dan melaporkannya kepada direktur.

Akuntansi

Bagian akuntansi memiliki tugas bertanggung jawab atas keuangan perusahaan baik yang masuk maupun yang keluar, membuat laporan pertanggung jawaban keuangan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun, mengurus seluruh transaksi penerimaan dan pengeluaran kas, membuat laporan keuangan tahunan perusahaan. dan melakukan pembayaran kepada pihak dari dalam dan luar perusahaan setelah mendapat persetujuan dari Direktur Utama.

Kepala Pabrik.

Kepala pabrik bertugas untuk melayani kebutuhan karyawan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kinerja staff yang membawahnya, yaitu kasir, logistik, mandor.

Kasir

Kasir bertugas melayani transaksi pembayaran oleh konsumen serta bertanggung jawab terhadap administrasi dan keuangan CV. Fawas Jaya Medan.

Logistik

Logistik bertugas memantau segala bahan-bahan baku yang digunakan untuk proses produksi, dan bertanggung jawab melaporkan ke bagian keuangan apa-apa saja yang diperlukan.

Mandor

Mandor bertugas memantau karyawan baik yang di lapangan maupun yang di kantor secara keseluruhan.

Mandor terdiri lagi yaitu mandor karyawan

Mandor karyawan bertugas memantau karyawan secara lebih dekatnya dan bertanggung jawab untuk melaporkan kepada bagian mandor umum.

Karyawan bertugas membuat hasil produksi yang akan di lempar kepasar.
Karyawan dibagi-bagi tugas sesuai kemampuannya.

Jam Kerja

Karyawan CV. Fawas Jaya bekerja setiap hari senin s/d sabtu. Jam kerja yang berlaku di CV. Fawas Jaya Medan adalah sebagai berikut:

Pukul 07.30 – 12.00 WIB (Kerja Biasa)

Pukul 12.00 – 13.00 WIB (Istirahat)

Pukul 13.00 – 16.00 WIB (Kerja Biasa)

Pukul 16.30 – 18.00 WIB (Kerja Lembur)

Sistem Pengupahan

Jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan ditentukan menurut jabatan masing-masing. Pembayaran gaji kepada karyawan CV. Fawas Jaya adalah mingguan, pembayaran gaji dilakukan setiap akhir pekan. Adapun sistem pengupahan pada karyawan CV. Fawas Jaya adalah sebagai berikut:

Gaji pokok,

Upah lembur,

Tunjangan kesehatan,

Tunjangan hari raya,

Skill,

Bonus, dan

Tunjangan rumah tangga khusus laki-laki.

Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Fawas Jaya yang keseluruhan populasinya berjumlah 75 karyawan tetap dan semuanya akan dijadikan sampel penelitiannya. Dengan begitu akan diperoleh data dari karyawan yang benar-benar mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai perusahaan. Untuk mempermudah dalam penulisannya disini penulis membuatnya kedalam

bentuk tabel frekuensi banyaknya responden tentang identitas karyawan yang menjadi responden berdasarkan pengelompokannya.

Profil Responden

Profil responden menggambarkan identitas responden di lihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lamanya bekerja sebagai karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan. Di bawah ini penulis akan menguraikan data dalam berbagai identitas responden karyawan CV. Fawas Jaya Medan.

Penyajian Dalam Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, maka banyaknya frekuensi karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Pria | 18 | 24% |
| Wanita | 57 | 76% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil tabel di atas total responden adalah sebanyak 75 orang. Responden karyawan Pria berjumlah 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 24 % sedangkan Wanita berjumlah 57 orang dengan persentase sebesar 76%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan dengan jenis kelamin Wanita lebih banyak dari pada karyawan Pria.

Responden Berdasarkan Usia

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh

karyawan yang masih muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan karyawan yang berusia muda. Berdasarkan hasil penelitian, maka banyaknya jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| < 20 tahun | 14 | 18,7% |
| 21-30 tahun | 43 | 57,3% |
| > 31 tahun | 18 | 24,0% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan usia di bawah 20 tahun berjumlah 14 orang atau 18,7%, karyawan yang berusia berkisar 21-30 tahun yaitu berjumlah 43 orang atau 57,3%, karyawan yang berusia di atas 31 tahun berjumlah 18 orang atau 24,0%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat usia diantara 21-30 tahun lebih banyak.

Responden Menurut Lamanya Bekerja

Lama kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Berdasarkan hasil penelitian maka banyaknya Data mengenai responden karyawan menurut tingkat masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| <1 tahun | 31 | 41,3% |
| 1-5 tahun | 29 | 38,7% |
| >6 tahun | 15 | 20,0% |

| | | |
|---------------|----|------|
| Jumlah | 75 | 100% |
|---------------|----|------|

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lama kerja sebagian besar karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja selama di bawah 1 tahun sebanyak 31 orang atau 41,3%, karyawan yang berkerja antara 1-5 tahun sebanyak 29 orang atau 38,7%, dan karyawan yang bekerja di atas 6 tahun sebanyak 15 orang atau 20,0%.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman. Apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Berdasarkan hasil penelitian maka banyaknya data mengenai responden karyawan menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|--------------------------------|---------------|-------------------|
| SMP (Sekolah Menengah Pertama) | 31 | 41,3% |
| SMA (Sekolah Menengah Atas) | 41 | 54,7% |
| DIII/S1(Diploma/Sarjana) | 3 | 4,0% |
| Jumlah | 75 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan yang SMP berjumlah 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 41,3%, karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA berjumlah 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 54,7%, dan karyawan yang pendidikan terakhirnya

DIII/S1 berjumlah 3 orang atau dengan persentase sebesar 4,0%. Berdasarkan data tersebut bahwa pendidikan terakhir SMA lebih banyak daripada pendidikan terakhir yang lain pada CV. Fawas Jaya Medan.

Deskripsi Variabel

Adapun deskripsi data setiap variabel ialah sebagai berikut:

Kompensasi (X_1)

Dalam hal ini dikemukakan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket dengan item yang berhubungan dengan kompensasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagaimana dikemukakan sebagai berikut ini. Tabel 4.5 hasil persentase jawaban responden berdasarkan Kompensasi (X_1).

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X_1)

| Item Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|--------------------|------------------------|------|--------|------|---------|------|---------|------|----------|-----|
| | SS 5 | | S 4 | | KS 3 | | TS 2 | | STS 1 | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 21,3 | 32 | 42,7 | 17 | 22,7 | 8 | 10,7 | 2 | 2,7 |
| 2 | 17 | 22,7 | 28 | 37,3 | 19 | 25,3 | 9 | 12,0 | 2 | 2,7 |
| 3 | 10 | 13,3 | 31 | 41,3 | 29 | 38,7 | 5 | 6,7 | 0 | 0,0 |
| 4 | 9 | 12,0 | 21 | 28,0 | 38 | 50,7 | 7 | 9,3 | 0 | 0,0 |
| 5 | 16 | 21,3 | 23 | 30,7 | 27 | 36,0 | 8 | 10,7 | 1 | 1,3 |
| 6 | 11 | 14,7 | 24 | 32,0 | 31 | 41,3 | 8 | 10,7 | 1 | 1,3 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 insentif (bonus/komisi) yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok. Sebanyak 16 orang (21,3%) menjawab sangat setuju, 32 orang (42,7%) menjawab setuju, 17 orang (22,7%) menjawab kurang setuju, 8 orang (10,7%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 2 insentif (bonus/komisi) yang diterima telah sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebanyak 17 orang (22,7%) menjawab sangat setuju, 28 orang (37,3%) menjawab setuju, 19 orang (25,3%) menjawab kurang setuju, 9 orang (12,0%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 3 tunjangan yang diberikan membuat para karyawan merasa aman ketika bekerja, terutama bila diberikan tanggung jawab dengan resiko tinggi. Sebanyak 10 orang (13,3%) menjawab sangat setuju, 31 orang (41,3%) menjawab setuju, 29 orang (38,7%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6,7%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 4 pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan. Sebanyak 9 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 21 orang (28,0%) menjawab setuju, 38 orang (50,7%) menjawab kurang setuju, 7 orang (9,3%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 5 fasilitas yang ada di tempat saya kerja sudah mencukupi. Sebanyak 16 orang (21,3%) menjawab sangat setuju, 23 orang (30,7%) menjawab setuju, 27 orang (36,0%) menjawab kurang setuju, 8 orang (10,7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 6 perusahaan sangat memperhatikan pemenuhan akan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawannya. Sebanyak 11 orang (14,7%) menjawab sangat setuju, 24 orang (32,0%) menjawab setuju, 31 orang (41,3%) menjawab kurang setuju, 8 orang (10,7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa dari enam item pernyataan yang diajukan kepada karyawan CV. Fawas Jaya Medan didapatkan jawaban, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan para

karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (X₂)

Dalam hal ini dikemukakan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket dengan item yang berhubungan dengan motivasi kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagaimana dikemukakan sebagai berikut ini. Tabel 4.6 hasil persentase jawaban responden berdasarkan motivasi kerja (X₂).

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X₂)

| Item Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|--------------------|------------------------|------|--------|------|---------|------|---------|-----|----------|-----|
| | SS 5 | | S 4 | | KS 3 | | TS 2 | | STS 1 | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 1 | 1,3 | 41 | 54,7 | 27 | 36,0 | 6 | 8,0 | 0 | 0,0 |
| 2 | 16 | 21,3 | 29 | 38,7 | 27 | 36,0 | 3 | 4,0 | 0 | 0,0 |
| 3 | 9 | 12,0 | 48 | 64,0 | 15 | 20,0 | 3 | 4,0 | 0 | 0,0 |
| 4 | 11 | 14,7 | 40 | 53,3 | 23 | 30,7 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 |
| 5 | 9 | 12,0 | 42 | 56,0 | 17 | 22,7 | 6 | 8,0 | 1 | 1,3 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu hal yang menantang. Sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab sangat setuju, 41orang (54,7%) menjawab setuju, 27 orang (36%) menjawab kurang setuju, 6 orang (8,0%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 2 prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja.16 orang (21,3%) menjawab sangat setuju, 29 orang (38,7%) menjawab setuju, 27 orang (36%) menjawab kurang setuju, 3 orang (4,0%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 3 selalu mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi. Sebanyak 9 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 48 orang (64,0%) menjawab setuju, 15 orang (20,0%) menjawab kurang setuju, 3 orang (4,0%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 4 hasil kerja yang diselesaikan telah sesuai dengan insentif atau bonus yang diberikan pada perusahaan. Sebanyak 11 orang (14,7%) menjawab sangat setuju, 40 orang (53,3%) menjawab setuju, 23 orang (30,7%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,3%) menjawab setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 5 bonus yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. Sebanyak 9 orang (12,0%) menjawab sangat setuju, 42 orang (56,0%) menjawab setuju, 17 orang (22,7%) menjawab kurang setuju, 6 orang (8,0%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa dari enam item pernyataan yang diajukan kepada karyawan CV. Fawas Jaya Medan didapatkan jawaban, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (X_3)

Dalam hal ini dikemukakan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket dengan item yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagaimana dikemukakan sebagai berikut ini. Tabel 4.7 hasil persentase jawaban responden berdasarkan kepuasan kerja (X_3).

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja (X_3)

| Item | Skor Jawaban Responden |
|------|------------------------|
|------|------------------------|

| Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|------------|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 0 | 0,0 | 26 | 34,7 | 27 | 36,0 | 19 | 25,3 | 3 | 4,0 |
| 2 | 0 | 0,0 | 13 | 17,3 | 28 | 37,3 | 27 | 36,0 | 7 | 9,3 |
| 3 | 0 | 0,0 | 17 | 22,7 | 29 | 38,7 | 24 | 32,0 | 5 | 6,7 |
| 4 | 0 | 0,0 | 12 | 16,0 | 34 | 45,3 | 27 | 36,0 | 2 | 2,7 |
| 5 | 0 | 0,0 | 14 | 18,7 | 34 | 45,3 | 22 | 29,3 | 5 | 6,7 |
| 6 | 0 | 0,0 | 11 | 14,7 | 29 | 38,7 | 31 | 41,3 | 4 | 5,3 |
| 7 | 0 | 0,0 | 18 | 24,0 | 27 | 36,0 | 25 | 33,3 | 5 | 6,7 |
| 8 | 0 | 0,0 | 20 | 26,7 | 31 | 41,3 | 20 | 26,7 | 4 | 5,3 |
| 9 | 0 | 0,0 | 17 | 22,7 | 24 | 32,0 | 24 | 32,0 | 10 | 13,3 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 26 orang (34,7%) menjawab setuju, 27 orang (36,0%) menjawab kurang setuju, 19 orang (25,3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (4,0%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 2 keamanan dalam bekerja yang diberikan membuat karyawan merasa dipedulikan. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 13 orang (17,3%) menjawab setuju, 28 orang (37,3%) menjawab kurang setuju, 27 orang (36,0%) menjawab tidak setuju, dan 7 orang (9,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab tidak setuju.

Butir pernyataan 3 merasa puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (22,7%) menjawab setuju, 29 orang (38,7%) menjawab kurang setuju, 24 orang (32,0%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (6,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 4 penghasilan yang diberikan oleh perusahaan cukup banyak, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar perusahaan lain. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 12 orang (16%) menjawab setuju, 34 orang (45,3%) menjawab kurang setuju, 27 orang (36,0%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 5 perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kemampuan. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 14 orang (18,7%) menjawab setuju, 34 orang (45,3%) menjawab kurang setuju, 22 orang (29,3%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (6,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 6 jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 11 orang (14,7%) menjawab setuju, 29 orang (38,7%) menjawab kurang setuju, 31 orang (41,3%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (5,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab tidak setuju.

Butir pernyataan 8 para manajer (*supervisor*) mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 18 orang (24,0%) menjawab setuju, 27 orang (36%) menjawab kurang setuju, 25 orang (33,3%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (6,7%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 7 para manajer (*supervisor*) selalu memberikan dukungan pada karyawannya dalam bekerja. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 20 orang (26,7%) menjawab setuju, 31 orang (41,3%) menjawab kurang setuju, 20 orang (26,7%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (5,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Butir pernyataan 9 dengan adanya rekan kerja yang ramah dapat membuat kepuasan kerja menjadi meningkat. Sebanyak 0 orang (0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (22,7%) menjawab setuju, 24 orang (32,0%) menjawab kurang

setuju, 24 orang (32,0%) menjawab tidak setuju, dan 10 orang (13,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa dari sembilan item pernyataan yang diajukan kepada karyawan CV. Fawas Jaya didapatkan jawaban, sebagian besar karyawan menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

Dalam hal ini dikemukakan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket dengan item yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang merupakan variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah sebagaimana dikemukakan sebagai berikut ini. Tabel 4.8 hasil persentase jawaban responden berdasarkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|--------------------|------------------------|------|--------|------|---------|------|---------|-----|----------|-----|
| | SS 5 | | S 4 | | KS 3 | | TS 2 | | STS 1 | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 10,7 | 46 | 61,3 | 16 | 21,3 | 5 | 6,7 | 0 | 0,0 |
| 2 | 13 | 17,3 | 31 | 41,3 | 23 | 30,7 | 7 | 9,3 | 1 | 1,3 |
| 3 | 16 | 21,3 | 28 | 37,3 | 25 | 33,3 | 6 | 8,0 | 0 | 0,0 |
| 4 | 14 | 18,7 | 34 | 45,3 | 20 | 26,7 | 4 | 5,3 | 3 | 4,0 |
| 5 | 12 | 16,0 | 38 | 50,7 | 19 | 25,3 | 5 | 6,7 | 1 | 1,3 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik. Sebanyak 8 orang (10,7%) menjawab sangat setuju, 46 orang (61,3%) menjawab setuju, 16 orang (21,3%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6,7%) menjawab tidak setuju, dan 0 orang (0%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 2 mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebanyak 13 orang (17,3%) menjawab sangat setuju, 31 orang (41,3%) menjawab setuju, 23 orang (30,7%) menjawab kurang setuju, 7 orang (9,3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 3. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Sebanyak 16 orang (21,3%) menjawab sangat setuju, 28 orang (37,3%) menjawab setuju, 25 orang (33,3%) menjawab kurang setuju, 6 orang (8,0%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 4 selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan untuk tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas. Sebanyak 14 orang (18,7%)

menjawab sangat setuju, 34 orang (45,3%) menjawab setuju, 20 orang (26,7%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5,3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Butir pernyataan 5 selalu terampil dalam melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan perusahaan. Sebanyak 12 orang (16,0%) menjawab sangat setuju, 38 orang (50,7%) menjawab setuju, 19 orang (25,3%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6,7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju. Mayoritas karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari lima item pernyataan yang diajukan kepada karyawan CV. Fawas Jaya Medan didapatkan jawaban, sebagian besar karyawan menyatakan setuju.

Analisis Data

Dibawah ini penulis akan menguraikan Uji yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kebenaran/ketepatan dari suatu alat ukur yang berupa angket atau kuesioner yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban setiap butir pernyataan dengan jumlah skor variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Angket penelitian ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Perhitungan dilakukan dengan SPSS 21 *For Windows*.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

| No. | Variabel/Indikator | r_{hitung} (Pearson Corelation) | Nilai r_{tabel} n= 75 $\alpha= 5\%$ | Kesimpulan |
|-----|-------------------------|---|---|------------|
| 1. | Kompensasi | | | |
| | Total Item 1 | 0,541 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 2 | 0,654 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 3 | 0,657 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 4 | 0,666 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 5 | 0,701 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 6 | 0,538 | 0,227 | Valid |
| 2. | Motivasi Kerja | | | |
| | Total Item 1 | 0,599 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 2 | 0,693 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 3 | 0,698 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 4 | 0,788 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 5 | 0,628 | 0,227 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja | | | |
| | Total Item 1 | 0,544 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 2 | 0,653 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 3 | 0,638 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 4 | 0,572 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 5 | 0,705 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 6 | 0,701 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 7 | 0,602 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 8 | 0,624 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 9 | 0,471 | 0,227 | Valid |
| 4. | Kinerja Karyawan | | | |
| | Total Item 1 | 0,472 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 2 | 0,666 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 3 | 0,698 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 4 | 0,686 | 0,227 | Valid |
| | Total Item 5 | 0,695 | 0,227 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,227. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/ Pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* > 0,6.

Hasil lengkap uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Item |
|------------------|------------------|-----------|
| Kompensasi | 0,683 | 6 |
| Motivasi Kerja | 0,704 | 5 |
| Kepuasan Kerja | 0,787 | 9 |
| Kinerja Karyawan | 0,653 | 6 |

Sumber data primer: yang diolah, 2017

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

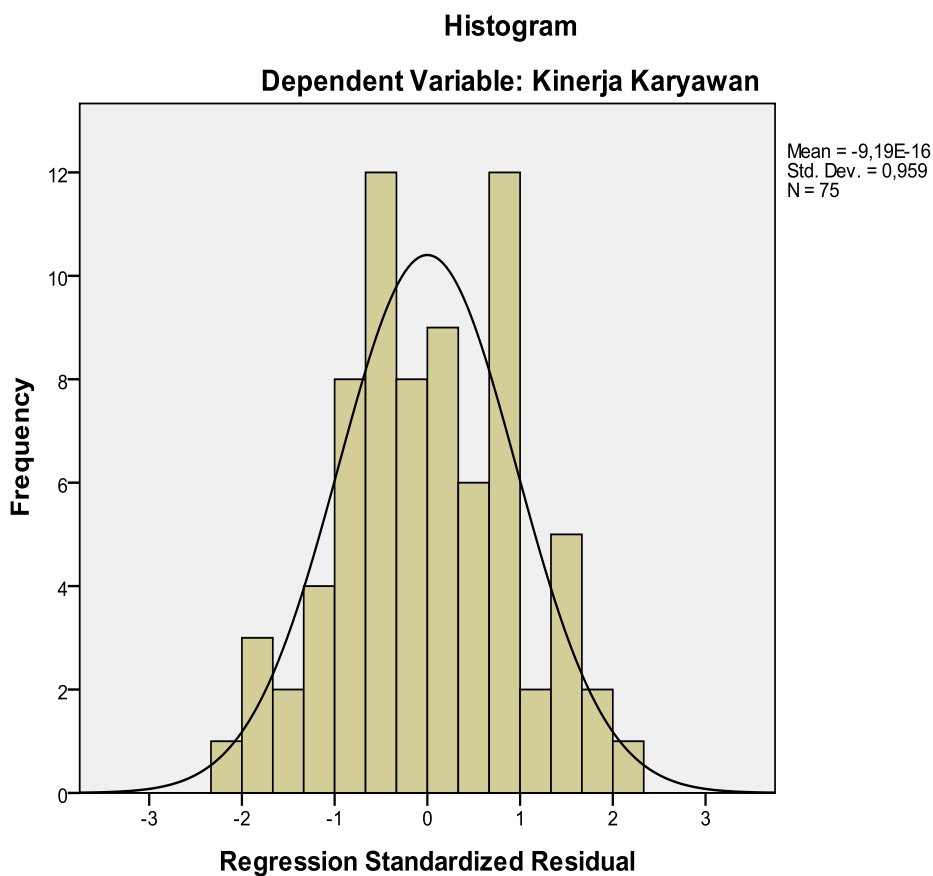
Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak maka akan dibutuhkan pengujian, di bawah ini penulis akan menguraikan uji yang akan dilakukan.

Uji Normalitas

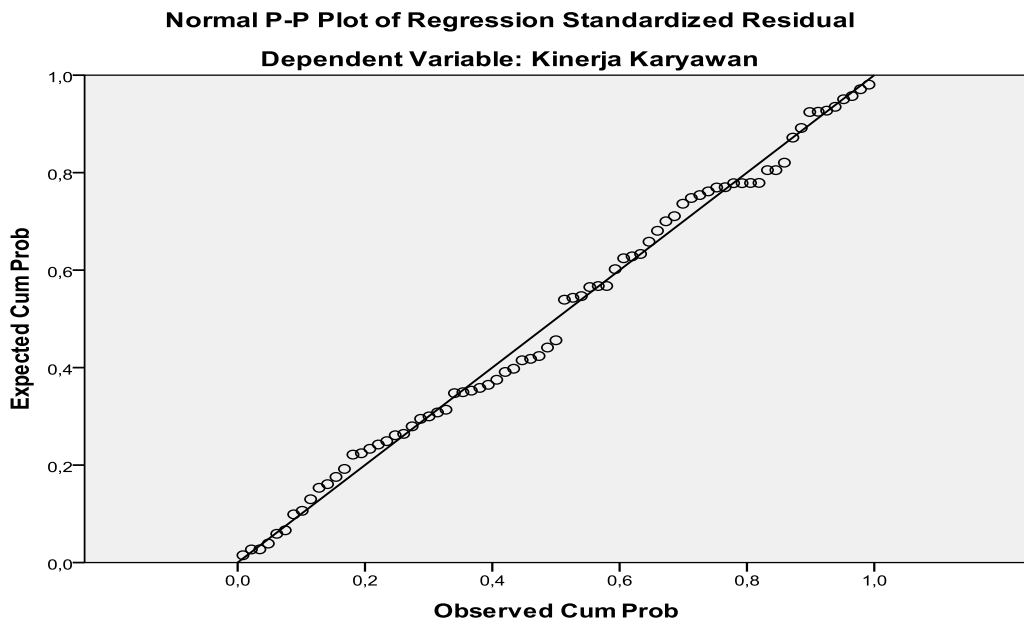
Pengujian normalitas data dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal *P-Plot* (*probability plot*). Pada grafik histogram, data dinyatakan berdistribusi normal, bila bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik dari sisi kanan maupun sisi kiri, dan kurva hampir menyerupai bentuk lonceng. Sedangkan pada gambar *P-Plot*, data dinyatakan normal bila gambar berdistribusi dengan titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.2 Histogram



Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.3 Normal P_Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kompensa | Motivasi | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------|----------|----------------|------------------|-------------------------|
| N | | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 21,47 | 18,61 | 24,85 | 18,55 | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,496 | 2,520 | 4,735 | 2,849 | 1,9605936 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,126 | ,108 | ,111 | ,110 | ,060 |
| | Positive | ,071 | ,092 | ,111 | ,081 | ,060 |
| | Negative | -,126 | -,108 | -,081 | -,110 | -,052 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,088 | ,932 | ,961 | ,952 | ,515 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,187 | ,350 | ,314 | ,326 | ,953 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Untuk memastikan residual data untuk asumsi normalitas maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z*. Pada tabel

4.11 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada X_1 adalah 1,088 dan signifikansi 0,187 yang artinya $> 0,05$, X_2 adalah 0,932 dan signifikansi 0,350, dan X_3 adalah 0,961 dan signifikansi 0,314 yang artinya $> 0,05$, sedangkan Y adalah 0,952 dan signifikansi 0,326 yang artinya $> 0,05$, dan *Unstandardized Residual* menunjukkan 0,515 dan signifikansi 0,953 yang artinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolonieritas yang dapat ditoleransi 0,10 sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

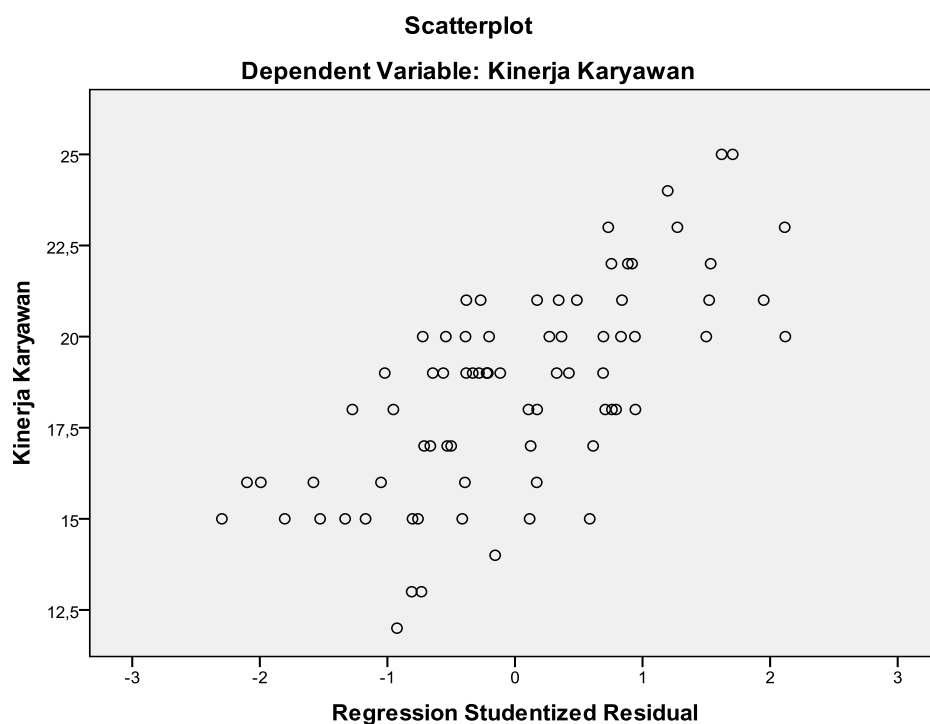
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | ,824 | 1,214 |
| Motivasi Kerja | ,857 | 1,166 |
| Kepuasan Kerja | ,890 | 1,123 |

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel bebas yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *SPSS for Windows* Versi 21 dapat dilihat dalam *Partial Regression Plot* (pada lampiran regresi).

Gambar 4.4 Partial Regression Plot



Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 21. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 1,937 | 2,180 | |
| Kompensasi | ,318 | ,078 | ,390 |
| Motivasi Kerja | ,353 | ,106 | ,313 |
| Kepuasan Kerja | ,129 | ,055 | ,215 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Darihasil tersebut apabila ditulis ke dalam persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,937 + 0,318 X_1 + 0,353X_2 + 0,129X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 1,937 menyatakan bahwa jika kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) diabaikan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 1,937.

Koefisien regresi dari kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,318. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,318. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi dari motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,353. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,353. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi dari kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 0,129. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,129. Begitu juga sebaliknya.

Untuk hasil uji analisis regresi berganda pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi dengan lama kerja, pengaruh motivasi kerja dengan lama kerja, dan pengaruh kepuasan kerja dengan lama kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 1,053 | 2,626 | |
| Kompensasi | ,976 | ,428 | 1,197 |
| Motivasi Kerja | ,626 | ,337 | 1,248 |
| Kepuasan Kerja | ,736 | ,349 | 1,223 |
| Lama Kerja * Kompensasi | -,150 | ,103 | -1,344 |
| Lama Kerja * Motivasi | ,312 | ,117 | 2,251 |
| Lama Kerja * Kepuasan Kerja | -,128 | ,079 | -1,523 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4ZX_1 + b_5ZX_2 + b_6ZX_3 + e$$

$$Y = 1,053 + 0,976 X_1 + 0,626 X_2 + 0,736 X_3 + -0,150 ZX_1 + 0,312 ZX_2 + (-0,128) ZX_3 + e$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 1,053 menyatakan bahwa jika kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, interaksi antara kompensasi dengan lama kerja, interaksi motivasi kerja dengan lama kerja, dan interaksi kepuasan kerja dengan lama kerja diabaikan maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 1,053.

Koefisien regresi dari kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,976. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kompensasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,976. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi dari motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,626. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi penurunan motivasi kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,626. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi dari kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 0,736. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,736. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi antara kompensasi dengan lama kerja (ZX_1) adalah sebesar -0,150. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan kompensasi yang dipengaruhi oleh lama kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar -0,150. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi antara motivasi dengan lama kerja (ZX_2) adalah sebesar 0,312. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan motivasi yang dipengaruhi oleh lama kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,312. Begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan lama kerja (ZX_3) adalah sebesar -0,128. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lama kerja sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar -0,128. Begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis benar, maka penulis akan menguraikan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh seluruh independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) dan untuk melihat keterkaitan masing-masing variabel independen dan variabel lama kerja sebagai variabel moderating.

Ketentuan menerima atau menolak hipotesis tersebut menggunakan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.15
Hasil Uji t Setelah di Moderasi Oleh Lama Kerja

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,053 | 2,626 | | ,401 | ,690 |
| | Kompensasi | ,976 | ,428 | 1,197 | 2,280 | ,026 |
| | Motivasi Kerja | ,626 | ,337 | 1,248 | 2,030 | ,045 |
| | Kepuasan Kerja | ,736 | ,349 | 1,223 | 2,107 | ,039 |
| | Lama Kerja * Kompensasi | -,150 | ,103 | -1,344 | -1,457 | ,150 |
| | Lama Kerja * Motivasi kerja | ,312 | ,117 | 2,251 | 2,658 | ,010 |
| | Lama Kerja * Kepuasan Kerja. | -,128 | ,079 | -1,523 | -1,621 | ,110 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keputusan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Pengaruh antara Kompensasi dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (ZX₁)

Pengaruh antara kompensasi dengan lama kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar $-1,457 < t_{tabel}$ sebesar 1,995 pada tingkat signifikan 5%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya interaksi antara kompensasi dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.

Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (ZX₂)

Pengaruh antara kompensasi dengan lama kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} X_2$ sebesar $2,658 > t_{tabel}$ sebesar 1,995 pada tingkat signifikan 5%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya interaksi antara motivasi kerja dengan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.

Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Lama Kerja sebagai variabel moderating (ZX_3)

Pengaruh antara kompensasi dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} X_3$ sebesar $-1,621 < t_{tabel}$ sebesar 1,995 pada tingkat signifikan 5%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya interaksi antara kepuasan kerja dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating di CV. Fawas Jaya Medan. Adapun koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .681 ^a | .464 | .441 | 2.129 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil R Square sebesar 0,464 atau 46,4%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan

Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,4%, Sedangkan sisanya sebesar 53,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .726 ^a | .526 | .485 | 2.045 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lama Kerja * Kompensasi, Lama Kerja * Motivasi Kerja, Lama Kerja *Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada tabel 4.23 koefisien determinasi (*adjusted R²*) meningkat menjadi 0,526 yang berarti bahwa regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dankepuasan kerja, dan juga pengaruh antara kompensasi dengan lama kerja, pengaruh motivasi kerja dengan lama kerja, dan pengaruh kepuasan kerja dengan lama kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,6%sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan dari masing-masing pengaruh variabel ialah sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 di atas, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana padahasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.280. Nilai koefisien regresi sebesar 0,976 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwasemakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan. Seperti masalah kompensasi langsung antara lain yang mencakup gaji/upah dan upah insentif. Bila CV. Fawas Jaya Medan terlambat membayar gaji/upah karyawan setiap bulannya akan membuat kinerja karyawan semakin menurun dan bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 2 di atas, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana nilai $t = 2,030$ dengan signifikan $0,045$ lebih kecil dari $0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,626$ yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Motivasi kerja yang diberikan dapat berupa penghargaan, Pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan dan diwujudkan dalam pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi. Perhatian,

Pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan secara adil dan proporsional ditunjukkan dengan kebijaksanaan pimpinan yang memberikan perhatian berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi sehingga prinsip adil dalam setiap karyawan terwujud dengan baik dan hal ini meningkatkan kinerja karyawan CV. Fawas Jaya Medan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana nilai $t = 2.107$ dengan signifikan $0,039$ lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Edhy Prasetyo menyatakan kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang konduktif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 di atas, interaksi antara kompensasi dengan lama kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya nilai $t = -1.457$ dengan signifikan 0,150 lebih besar dari 0,05. Hal ini bearti menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan kata lain, kompensasi yang di moderasi oleh lama kerja karyawan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi dalam suatu perusahaan juga dapat berwujud pemberian intensif. Intensif sangat berpengaruh bagi karyawan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerjadan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa adamotivasi yang tinggi. Selain itu, Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat pula berbentuk tunjangan. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja berhasil memoderasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana nilai $t = 2.658$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi kerja dengan lama kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama, akan bertahan dengan kondisi saat ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini. Karyawan yang lama masa kerjanya, masih mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuannya dan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 di atas, interaksi antara kepuasan kerja dengan lama kerjatidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya dengan nilai $t = -1.621$ dengan signifikan sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama kurangmerasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, karyawan yang masih baru akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan belum tinggi, dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,464. Hal ini berarti 46,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan pada koefisien determinasi dengan lama kerja sebagai variabel moderating mampu meningkatkan nilai sebesar 0,526%. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa 52,6% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain pembahasan dengan menggunakan uji determinasi tersebut, disini juga akan dijelaskan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil analisis data maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai variabel Kompensasi $t_{hitung} X_1$ sebesar 2.280 > t_{tabel} sebesar 1,995, yang artinya variabel Independen (Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan. Maka dalam hal ini hipotesis 1 diterima.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai variabel Motivasi Kerja $t_{hitung} X_2$ sebesar 2.030 > t_{tabel} sebesar 1,995. Dengan ini, pemberian motivasi kerja oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya juga harus lebih ditingkatkan lagi disaat kerja, agar setiap karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Pemberian motivasi ini sangat lah penting sekali bagi karyawan. Karena, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,107 dengan tingkat signifikan 0,039, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,736. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat diperoleh dari sikap atasan kepada bawahannya, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja yang aman. Maka dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar -1,457 dengan signifikan -0,150 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lama kerja tidak berhasil memperkuat dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini hipotesis 4 ditolak.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating mempunyai nilai yang positif dan signifikan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,658, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan signifikan 0,10 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dalam hal ini lama kerja berhasil memperkuat dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini hipotesis 5 diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar -1,621 dengan signifikan -0,128 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lama kerja tidak berhasil memperkuat dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini hipotesis 6 ditolak.

B. Saran

Pihak perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan. Perusahaan sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan. Penelitian ini

diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dengan cara pelatihan agar motivasi karyawan meningkat. Pemimpin CV. Fawas Jaya Medan diharapkan dapat lebih memperhatikan gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawannya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin system kerja yang baik.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

Amin Suma, Muhammad. *Ijtihad Fiqh Islam Dalam Fiqh Islam*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.

Ahmadi Bi Rahmani, Nur. *Metode Penelitian Ekonomi*, Medan: Febi Uin Su Press, 2016.

Negara Demokrat, Satria. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating."* Skripsi SE, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011.

Prasetyo, Edhi. *"Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta."* Skripsi SE, Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2003.

Fred Luhans, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.

Hani T, Handoko. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi 2. BPF, 1996.

Hani T, Handoko. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2005.

Husaini, Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Hasibuan, Malayu S. P *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2011.

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.

Maetono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: analisis isi dan data sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Mars Tornado, Randy. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar."* Skripsi SE, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2014.

Robbin, Stephen. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.

P Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Bima Aksara, 2001.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Teguh, muhammad. *Metodologi Penelitian Ekomomi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Vethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

<https://skripsimahasiswa.blogspot.co.id/2010/10/regresi-linear.html?m=1> Diunduh pada tanggal 07 Juli 2017

Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya Fitri Rahmadani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna memberikan pendapat dengan mengisi kuesioner yang telah diberikan. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk digunakan sebagai data penelitian ilmiah. Peran dari Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih. Dan apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan ataupun perkataan saya mohon maaf.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Adapun petunjuk untuk pengisian angket ini adalah sebagai berikut:

Isilah identitas Bapak/Ibu pada lembar yang telah tersedia. Bapak/Ibu tidak perlu cemas, karena identitas bapak dan ibu dijamin kerahasiaannya.

Pilihlah pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tentang

Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. FAWAS JAYA MEDAN

DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Identitas Pribadi Kuesioner

Beri tanda ceklis \surd pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Nama :

Jenis Kelamin : Pria

Wanita

Umur (usia) : 20 tahun ke bawah

21 – 30 tahun

31 tahun ke atas

4. Lamanya Bekerja : Di bawah satu (1) tahun

1 – 5 tahun

6 tahun ke atas

5. Pendidikan Terakhir : SMP

SMA

D3/S1

Variabel Kompensasi (X₁)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Insentif (bonus/komisi) yang diberikan mampu memenuhi sebahagian kebutuhan pokok. | | | | | |
| 2. | Insentif (bonus/komisi) yang diterima telah sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. | | | | | |
| 3. | Tunjangan kesehatan yang diberikan membuat para karyawan merasa aman ketika bekerja, terutama bila diberikan tanggung jawab dengan resiko tinggi. | | | | | |
| 4. | Pemberian tunjangan kesehatan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan. | | | | | |
| 5. | Fasilitas yang ada di tempat saya kerja sudah mencukupi. | | | | | |
| 6. | Perusahaan sangat memperhatikan pemenuhan akan kebutuhan dan fasilitas untuk karyawannya. | | | | | |

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu hal yang menantang. | | | | | |
| 2. | Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja. | | | | | |
| 3. | Selalu mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi. | | | | | |
| 4. | Hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan insentif atau bonus yang diberikan pada perusahaan. | | | | | |
| 5. | Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. | | | | | |
| 2. | Keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa dipedulikan. | | | | | |
| 3. | Merasa puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. | | | | | |
| 4. | Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan cukup banyak, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar perusahaan lain. | | | | | |
| 5. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kemampuan. | | | | | |
| 6. | Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan dipromosikan. | | | | | |
| 7. | Para manajer (<i>supervisor</i>) mempunyai semangat kerja yang tinggi. | | | | | |
| 8. | Para manajer (<i>supervisor</i>) selalu memberikan dukungan pada karyawannya dalam bekerja. | | | | | |
| 9. | Dengan adanya rekan kerja yang ramah dapat membuat kepuasan kerja menjadi meningkat | | | | | |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Selalu memberikan kualitas pekerjaan yang terbaik. | | | | | |
| 2. | Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. | | | | | |
| 3. | Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. | | | | | |
| 4. | Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan untuk tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas. | | | | | |
| 5. | Selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | | |

Terima Kasih... ☺☺☺

Lampiran : Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

| No. | Kompensasi (X ₁) | | | | | Motivasi Kerja (X ₂) | | | | | Kepuasan Kerja (X ₃) | | | | | | | | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 |
| 36 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 40 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 46 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 47 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 50 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 57 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 58 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 61 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 63 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 64 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 65 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 69 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 70 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 71 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | |

Lampiran : Output Correlations Kompensasi

Correlations

| | | Kompensa si1 | Kompensa si2 | Kompensa si3 | Kompensa asi4 | Kompensa si5 | Kompensa si6 | Total |
|-------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|--------|
| Kompensasi1 | Pearson Correlation | 1 | ,141 | ,151 | ,288 | ,173 | ,218 | ,541 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,229 | ,195 | ,012 | ,138 | ,060 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kompensasi2 | Pearson Correlation | ,141 | 1 | ,256 | ,424** | ,427** | ,133 | ,654** |
| | Sig. (2-tailed) | ,229 | | ,026 | ,000 | ,000 | ,255 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kompensasi3 | Pearson Correlation | ,151 | ,256 | 1 | ,354 | ,484** | ,327** | ,657** |
| | Sig. (2-tailed) | ,195 | ,026 | | ,002 | ,000 | ,004 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kompensasi4 | Pearson Correlation | ,288 | ,424** | ,354 | 1 | ,329 | ,172 | ,666** |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | ,000 | ,002 | | ,004 | ,141 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kompensasi5 | Pearson Correlation | ,173 | ,427** | ,484** | ,329 | 1 | ,199 | ,701** |
| | Sig. (2-tailed) | ,138 | ,000 | ,000 | ,004 | | ,086 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kompensasi6 | Pearson Correlation | ,218 | ,133 | ,327** | ,172 | ,199 | 1 | ,538** |
| | Sig. (2-tailed) | ,060 | ,255 | ,004 | ,141 | ,086 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total | Pearson Correlation | ,541 | ,654 | ,657 | ,666 | ,701 | ,538 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

Lampiran : Output Reliability Kompensasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------------|--------|----------------|----|
| Kompensasi1 | 3,6933 | 1,01307 | 75 |
| Kompensasi2 | 3,6533 | 1,04614 | 75 |
| Kompensasi3 | 3,6133 | ,80360 | 75 |
| Kompensasi4 | 3,4267 | ,82484 | 75 |
| Kompensasi5 | 3,6000 | ,98639 | 75 |
| Kompensasi6 | 3,4800 | ,92063 | 75 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,683 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kompensasi1 | 17,7733 | 9,421 | ,286 | ,687 |
| Kompensasi2 | 17,8133 | 8,532 | ,425 | ,639 |
| Kompensasi3 | 17,8533 | 9,181 | ,493 | ,621 |
| Kompensasi4 | 18,0400 | 9,066 | ,499 | ,618 |
| Kompensasi5 | 17,8667 | 8,360 | ,507 | ,608 |
| Kompensasi6 | 17,9867 | 9,608 | ,310 | ,675 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 21,4667 | 12,225 | 3,49646 | 6 |

Lampiran : Output Correlations Motivasi Kerja

Correlations

| | | Motivasi1 | Motivasi2 | Motivasi3 | Motivasi4 | Motivasi5 | Total |
|-----------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Motivasi1 | Pearson Correlation | 1 | ,449 | ,207 | ,350 | ,105 | ,599 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,075 | ,002 | ,368 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Motivasi2 | Pearson Correlation | ,449 | 1 | ,366 | ,301 | ,190 | ,693 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,001 | ,009 | ,103 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Motivasi3 | Pearson Correlation | ,207 | ,366 | 1 | ,598 | ,269 | ,698 |
| | Sig. (2-tailed) | ,075 | ,001 | | ,000 | ,020 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Motivasi4 | Pearson Correlation | ,350 | ,301 | ,598 | 1 | ,483 | ,788 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,009 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Motivasi5 | Pearson Correlation | ,105 | ,190 | ,269 | ,483 | 1 | ,628 |
| | Sig. (2-tailed) | ,368 | ,103 | ,020 | ,000 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total | Pearson Correlation | ,599 | ,693 | ,698 | ,788 | ,628 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

Lampiran : Output Reliability Motivasi Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,704 | 5 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------|------|----------------|----|
| Motivasi1 | 3,49 | ,665 | 75 |
| Motivasi2 | 3,77 | ,831 | 75 |
| Motivasi3 | 3,84 | ,679 | 75 |
| Motivasi4 | 3,81 | ,692 | 75 |
| Motivasi5 | 3,69 | ,838 | 75 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Motivasi1 | 15,12 | 4,783 | ,386 | ,683 |
| Motivasi2 | 14,84 | 4,136 | ,450 | ,662 |
| Motivasi3 | 14,77 | 4,421 | ,514 | ,635 |
| Motivasi4 | 14,80 | 4,081 | ,640 | ,583 |
| Motivasi5 | 14,92 | 4,399 | ,355 | ,705 |

Lampiran : Output Correlations Kepuasan Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| | | Kepuasan1 | Kepuasan2 | Kepuasan3 | Kepuasan4 | Kepuasan5 | Kepuasan6 | Kepuasan7 | Kepuasan8 | Kepuasan9 | Total |
| Kepuasan1 | Pearson Correlation | 1 | ,426** | ,389** | ,352** | ,336** | ,142 | ,245* | ,145 | -,026 | ,544** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,002 | ,003 | ,225 | ,034 | ,216 | ,827 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan2 | Pearson Correlation | ,426** | 1 | ,430* | ,384** | ,427** | ,335** | ,080 | ,213 | ,295* | ,653** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 | ,003 | ,496 | ,066 | ,010 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan3 | Pearson Correlation | ,389** | ,430* | 1 | ,320* | ,459** | ,281 | ,243 | ,253 | ,139 | ,638** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | | ,005 | ,000 | ,015 | ,035 | ,029 | ,234 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan4 | Pearson Correlation | ,352** | ,384** | ,320* | 1 | ,438** | ,266 | ,234 | ,145 | ,112 | ,572** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,001 | ,005 | | ,000 | ,021 | ,043 | ,216 | ,337 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan5 | Pearson Correlation | ,336** | ,427** | ,459** | ,438** | 1 | ,490** | ,306** | ,395** | ,091 | ,705** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,008 | ,000 | ,438 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan6 | Pearson Correlation | ,142 | ,335** | ,281 | ,266 | ,490** | 1 | ,484** | ,547** | ,342** | ,701** |
| | Sig. (2-tailed) | ,225 | ,003 | ,015 | ,021 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan7 | Pearson Correlation | ,245* | ,080 | ,243 | ,234 | ,306** | ,484** | 1 | ,459** | ,245* | ,602** |
| | Sig. (2-tailed) | ,034 | ,496 | ,035 | ,043 | ,008 | ,000 | | ,000 | ,034 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan8 | Pearson Correlation | ,145 | ,213 | ,253 | ,145 | ,395** | ,547** | ,459** | 1 | ,273* | ,624** |
| | Sig. (2-tailed) | ,216 | ,066 | ,029 | ,216 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,018 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kepuasan9 | Pearson Correlation | -,026 | ,295* | ,139 | ,112 | ,091 | ,342** | ,245* | ,273* | 1 | ,471** |
| | Sig. (2-tailed) | ,827 | ,010 | ,234 | ,337 | ,438 | ,003 | ,034 | ,018 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total | Pearson Correlation | ,544** | ,653** | ,638** | ,572** | ,705** | ,701** | ,602** | ,624** | ,471** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

Lampiran : Output Reliability Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,787 | 9 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------|--------|----------------|----|
| Kepuasan1 | 3,0133 | ,87755 | 75 |
| Kepuasan2 | 2,6267 | ,88185 | 75 |
| Kepuasan3 | 2,7733 | ,87878 | 75 |
| Kepuasan4 | 2,7467 | ,75504 | 75 |
| Kepuasan5 | 2,7600 | ,83569 | 75 |
| Kepuasan6 | 2,6267 | ,80158 | 75 |
| Kepuasan7 | 2,7733 | ,89402 | 75 |
| Kepuasan8 | 2,8933 | ,86326 | 75 |
| Kepuasan9 | 2,6400 | ,98145 | 75 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kepuasan1 | 21,8400 | 18,677 | ,393 | ,778 |
| Kepuasan2 | 22,2267 | 17,745 | ,525 | ,759 |
| Kepuasan3 | 22,0800 | 17,885 | ,507 | ,762 |
| Kepuasan4 | 22,1067 | 18,907 | ,449 | ,770 |
| Kepuasan5 | 22,0933 | 17,545 | ,597 | ,749 |
| Kepuasan6 | 22,2267 | 17,745 | ,598 | ,750 |
| Kepuasan7 | 22,0800 | 18,129 | ,459 | ,768 |
| Kepuasan8 | 21,9600 | 18,066 | ,492 | ,764 |
| Kepuasan9 | 22,2133 | 19,008 | ,287 | ,796 |

Lampiran : Output Correlations Kinerja Karyawan

| | | Kinerja1 | Kinerja2 | Kinerja3 | Kinerja4 | Kinerja5 | Total |
|----------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Kinerja1 | Pearson Correlation | 1 | ,110 | ,082 | ,218 | ,262 | ,472** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,347 | ,486 | ,060 | ,023 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kinerja2 | Pearson Correlation | ,110 | 1 | ,367** | ,311** | ,303** | ,666** |
| | Sig. (2-tailed) | ,347 | | ,001 | ,007 | ,008 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kinerja3 | Pearson Correlation | ,082 | ,367** | 1 | ,335** | ,429** | ,698** |
| | Sig. (2-tailed) | ,486 | ,001 | | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kinerja4 | Pearson Correlation | ,218 | ,311** | ,335** | 1 | ,273 | ,686** |
| | Sig. (2-tailed) | ,060 | ,007 | ,003 | | ,018 | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Kinerja5 | Pearson Correlation | ,262 | ,303** | ,429** | ,273 | 1 | ,695** |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 | ,008 | ,000 | ,018 | | ,000 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Total | Pearson Correlation | ,472** | ,666** | ,698** | ,686** | ,695** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

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

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

Lampiran : Output Reliability Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 75 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| Kinerja1 | 3,76 | ,732 | 75 |
| Kinerja2 | 3,64 | ,925 | 75 |
| Kinerja3 | 3,72 | ,894 | 75 |
| Kinerja4 | 3,69 | ,972 | 75 |
| Kinerja5 | 3,73 | ,859 | 75 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,653 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja1 | 14,79 | 6,684 | ,237 | ,667 |
| Kinerja2 | 14,91 | 5,464 | ,416 | ,597 |
| Kinerja3 | 14,83 | 5,361 | ,472 | ,569 |
| Kinerja4 | 14,85 | 5,262 | ,428 | ,591 |
| Kinerja5 | 14,81 | 5,451 | ,480 | ,566 |

Lampiran Regression

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kompensasi | Motivasi Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|------------|----------------|----------------|------------------|-------------------------|
| N | | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 21,47 | 18,61 | 24,85 | 18,55 | ,000000 |
| | Std. Deviation | 3,496 | 2,520 | 4,735 | 2,849 | 1,96059362 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,126 | ,108 | ,111 | ,110 | ,060 |
| | Positive | ,071 | ,092 | ,111 | ,081 | ,060 |
| | Negative | -,126 | -,108 | -,081 | -,110 | -,052 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,088 | ,932 | ,961 | ,952 | ,515 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,187 | ,350 | ,314 | ,326 | ,953 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,681 ^a | ,464 | ,441 | 2.129 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 278,732 | 3 | 92,911 | 20,496 | ,000 ^a |
| | Residual | 321,854 | 71 | 4,533 | | |
| | Total | 600,587 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,937 | 2,180 | | ,888 | ,377 | | |
| | Kompensasi | ,318 | ,078 | ,390 | 4,073 | ,000 | ,824 | 1,214 |
| | Motivasi Kerja | ,353 | ,106 | ,313 | 3,331 | ,001 | ,857 | 1,166 |
| | Kepuasan Kerja | ,129 | ,055 | ,215 | 2,332 | ,023 | ,890 | 1,123 |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1,937 | 2,180 | | ,888 | ,377 | | |
| Kompensasi | ,318 | ,078 | ,390 | 4,073 | ,000 | ,824 | 1,214 |
| Motivasi Kerja | ,353 | ,106 | ,313 | 3,331 | ,001 | ,857 | 1,166 |
| Kepuasan Kerja | ,129 | ,055 | ,215 | 2,332 | ,023 | ,890 | 1,123 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .726 ^a | .526 | .485 | 2.045 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lama Kerja *

Kompensasi, Lama Kerja * Motivasi Kerja, Lama Kerja * Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 316,136 | 6 | 52,689 | 12,596 | ,000 ^a |
| Residual | 284,451 | 68 | 4,183 | | |
| Total | 600,587 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lama Kerja *

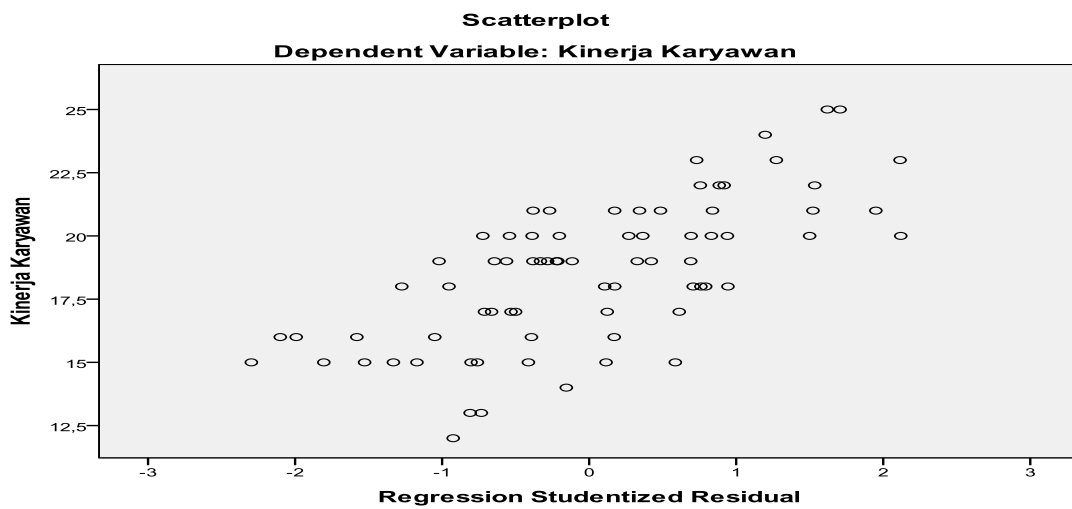
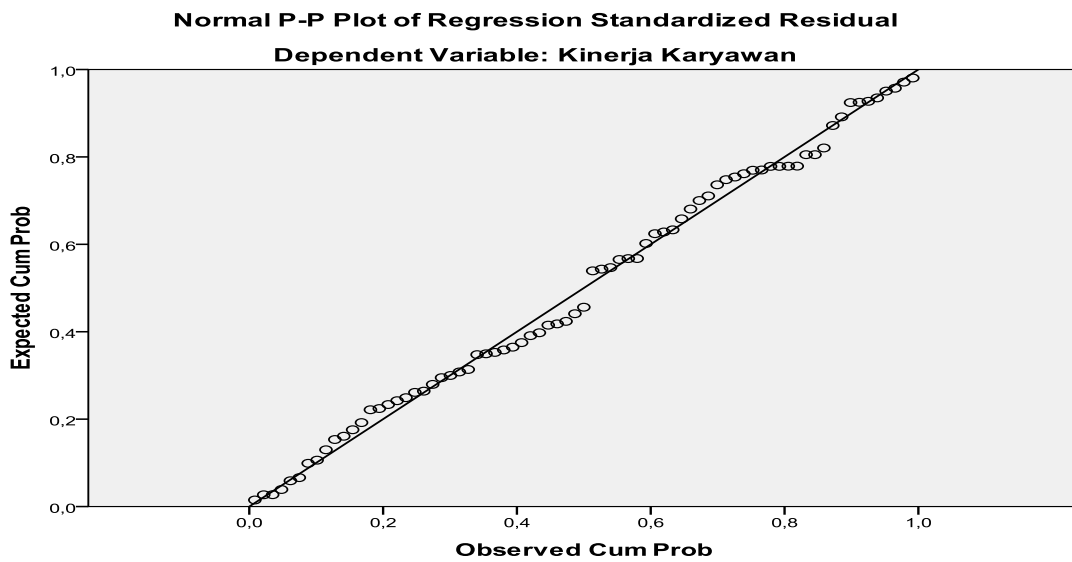
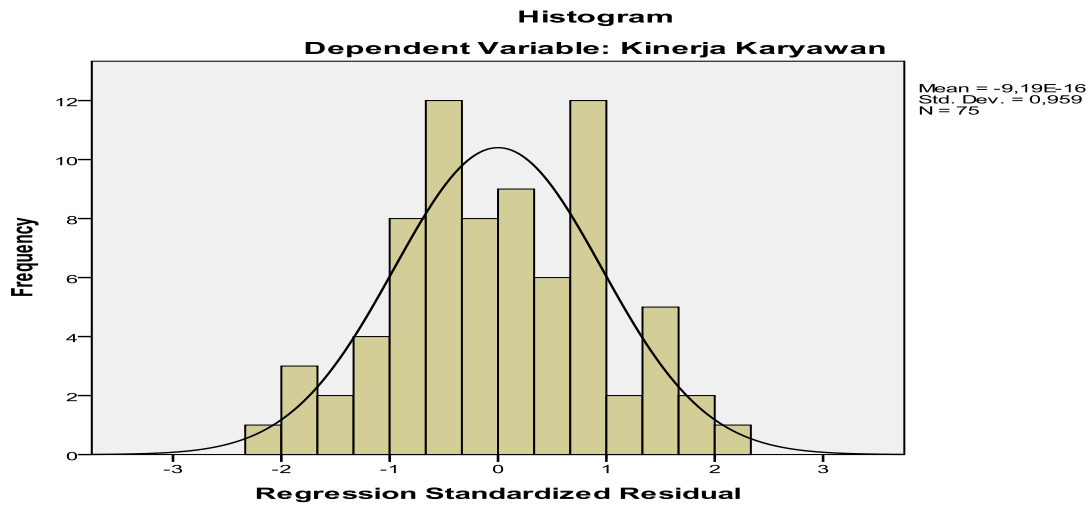
Kompensasi, Lama Kerja * Motivasi Kerja, Lama Kerja * Kepuasan Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

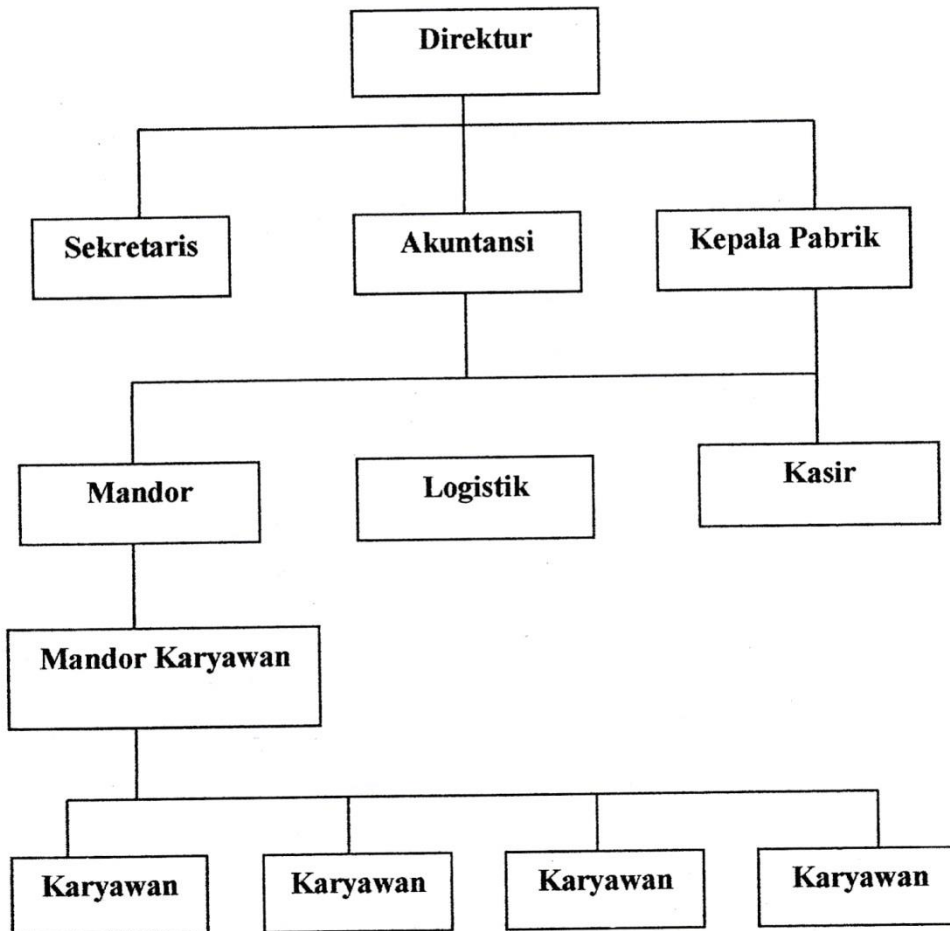
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,053 | 2,626 | | ,401 | ,690 |
| Kompensasi | ,976 | ,428 | 1,197 | 2,280 | ,026 |
| Motivasi Kerja | ,626 | ,337 | 1,248 | 2,030 | ,045 |
| Kepuasan Kerja | ,736 | ,349 | 1,223 | 2,107 | ,039 |
| Lama Kerja * | -,150 | ,103 | -1,344 | -1,457 | ,150 |
| Kompensasi | | | | | |
| Lama Kerja * Motivasi kerja | ,312 | ,117 | 2,251 | 2,658 | ,010 |
| Lama Kerja * Kepuasan Kerja. | -,128 | ,079 | -1,523 | -1,621 | ,110 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran :Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Orgnisasi CV. Fawas Jaya Medan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Fitri Rahmadani
2. Nim : 28133049
3. Tempat/Tgl Lahir : Perk. PT. Socfindo Negeri Lama, 27 Februari 1995
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Dusun II Perkebunan PT. Socfindo Negeri Lama

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 115515 Negeri Lama Berijazah tahun 2007
2. Tamatan MTsS Bahrul Ulum Negeri Lama Berijazah tahun 2010
3. Tamatan SMK PGRI-15 Rantau Prapat Berijazah tahun 2013
4. Tamatan UIN-SU Berijazah tahun 2017