

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Program Studi Manajemen



M. Anas Mahfudzi
NIM (1761169)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PGRI
DEWANTARA JOMBANG
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI**

yang diajukan oleh :

M. Anas Mahfudzi
NIM: 1761169

Telah disetujui untuk diujikan oleh :

Dosen Pembimbing

Nurali, SE, MSM
NIDN. 073107103

Tanggal, _____

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI**

SKRIPSI

Yang diajukan oleh:

M. Anas Mahfudzi
NIM: 1761169

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji
pada tanggal, 08 Oktober 2021

Dosen Pembimbing

.....

Dosen Penguji I

.....

Dosen Penguji II

.....

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana

Tanggal,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
PGRI DEWANTARA Jombang

Ketua,

Dr. Abd Rochim, M.Si, CRP

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

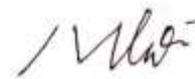
Nama : M. Anas Mahfudzi
NIM : 1761169
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang Saya susun dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI**

Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya). Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Jombang, September 2021



M. Anas Mahfudzi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi STIE PGRI DEWANTARA Jombang. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu proses penelitian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan yang dihadapi selama berlangsungnya penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr.Abd Rochim, M.Si. CRM selaku Ketua STIE PGRI Dewantara Jombang.
2. Ibu Erminati Pancaningrum, S.T, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang
3. Bapak Nurali, SE, MSM, selaku dosen pembimbing yang sangat sabar dalam proses pemberian bimbingan, saran, ilmu dan pencerahan serta motivasi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak Deni Widyono P, SE.,MM selaku dosen penguji yang sangat sabar dalam proses pemberian ilmu dan pencerahan.
5. Ibu Mardi Astutik, SE.,MM selaku Dosen penguji yang sangat sabar dalam memberikan proses pemberian ilmu dan pencerahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama kuliah.

7. Seluruh Civitas Akademik STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk kedua orang tua tersayang yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
9. Untuk istriku tercinta Nita Rohmawati terimakasih atas dukungan, kebaikan, perhatian dan motivasi selama mengerjakan skripsi.

Akhir kata, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan

Jombang, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Bab I PENDAHULUAN	
1.1 latar belakang	1
1.2 rumusan masalah	6
1.3 tujuan penelitian	6
1.4 manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 peneliti terdahulu	8
2.2 landasan teori.....	10
2.2.1 kompensasi	10
2.2.1.1 pengertian kompensasi	10
2.2.1.2 Bentuk Kompensasi dan Indikator Kompensasi.....	11
2.2.2 motivasi kerja	12
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	14
2.2.3 kepuasan kerja	15
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja.....	16
2.2.4 kinerja karyawan	17
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.3.1 Hubungann Kompensasi terhadap Kinerja.....	21
2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja	22
2.3.3 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja	23
2.4 Kerangka Konseptual	24
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 rancangan penelitian.....	26

3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
3.2.1	Definisi Operasional.....	27
3.2.2	Skala Pengukuran.....	31
3.3	Populasi, Sampel dan teknik pengambilan sampel	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4.1	jenis dan sumber data	33
3.4.2	metode pengumpulan data	33
3.5	Uji Instrumen.....	34
3.5.1	Uji Validitas	34
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.6	Analisis Deskriptif.....	35
3.7	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.1	Uji Normalitas	36
3.7.2	Uji Multikolinieritas	37
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.4	Uji Autokorelasi	38
3.8	Regresi Linier Berganda.....	38
3.9	Uji Hipotesis.....	39
3.9.1	Uji t	39
3.9.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	42
4.2.	Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Target Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 2.1	Penelitian-penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel	29
Tabel 3.2	Scoring Skala Likert	27
Tabel 3.3	Hasil Pengujian Validitas.....	31
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	32
Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Distribusi responden berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.3	Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir	45
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Item variabel kompensasi (X1).....	46
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Item variabel Motivasi kerja (X2)	47
Tabel 4.6	Rekapitulasi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.8	Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 Terhadap Y	52
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi (R^2).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG	
12	
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	50
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	53

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SALCO BAGIAN PRODUKSI

ABSTRAK

Oleh:

M. Anas Mahfudzi

Dosen Pembimbing

Nurali, SE, MSM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi. Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Salco Bagian Produksi berjumlah 49 karyawan., analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Rendahnya kompensasi karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi, Rendahnya motivasi kerja maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi dan Rendahnya kepuasan kerja karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan dan kinerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada UD. FIANS FRAME Bagian Produksi)

ABSTRACT

By:

M. Anas Mahfudzi

Advisor

Nurali, SE, MSM

This study aims to analyze and explain the effect of compensation, motivation and satisfaction on the performance of employees of PT. Salco Production Department. The research uses an explanatory research method which is carried out through data collection in the field. The population is all employees of PT. Salco Production Division totaled 49 employees., data analysis using multiple linear regression statistical methods and hypothesis testing and termination coefficients. Based on the results of the study indicate that the low compensation of employees can reduce the performance of employees of PT. Salco in the Production Division, the low work motivation can reduce the performance of PT. Salco of the Production Division and the low job satisfaction of employees can reduce the performance of PT. Salco Production Section

Keywords: compensation, motivation, satisfaction and performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang berhasil pasti memusatkan sebageian besar perhatian pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ditentukan oleh keberhasilan dari para individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Suatu organisasi terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (karyawan) dengan *output*-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut. Dengan kata lain, meskipun ketersediaan faktor-faktor produksi mutunya bagus, tidak akan berarti jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang cakap. Manajemen sumber daya manusia dikatakan berhasil apabila dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, suatu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti pemberian kompensasi (balas jasa) dan motivasi kerja. (Mathis & Jackson, 2012)

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata *job*

performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016)

Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memenuhi hak karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan merupakan suatu aset yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan betapa sulitnya perusahaan mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai

asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk pada PT. Salco.

PT. Salco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki (outsole) yang berdiri sejak tahun 2013. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menciptakan produk dengan kualitas ekspor. Produk PT. Salco diproduksi dengan menggunakan bahan baku dan teknologi yang diimpor dari negara Taiwan.

Kenyataan yang ada pada PT. Salco karyawan bagian produksi sebanyak 49 karyawan tidak dapat mencapai target produksi selama enam bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan realisasi produksi karyawan PT. Salco

Karyawan	Target	Bulan			Produk Rejek	Keterangan
		April	Mei	Juni		
AM	35,000	30,000	30,000	30,000	62	tidak terpenuhi
SD	35,000	34,140	33,940	30,000	16	tidak terpenuhi
DW	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
FR	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
GT	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
MHS	35,000	33,990	33,740	33,490	60	tidak terpenuhi
KJ	35,000	30,000	30,000	30,000	55	tidak terpenuhi
KA	35,000	30,000	30,000	30,000	65	tidak terpenuhi
L	35,000	30,000	30,000	30,000	44	tidak terpenuhi
IN	35,000	31,800	32,100	31,600	74	tidak terpenuhi
WO	35,000	32,100	31,800	29,000	34	tidak terpenuhi
LI	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
HY	35,000	31,000	31,000	30,000	55	tidak terpenuhi

DR	35,000	35,000	35,000	35,000	9	Terpenuhi
TR	35,000	35,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
YU	35,000	32,100	31,800	29,000	55	tidak terpenuhi
LO	35,000	29,100	29,200	28,200	39	tidak terpenuhi
DR	35,000	30,000	30,000	30,000	64	tidak terpenuhi
BR	35,000	31,000	31,000	30,000	39	tidak terpenuhi
MH	35,000	36,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
MK	35,000	31,800	32,100	31,600	42	tidak terpenuhi
AJ	35,000	32,100	31,800	29,000	45	tidak terpenuhi
M	35,000	29,800	28,900	30,100	44	tidak terpenuhi
AS	35,000	35,000	35,000	35,000	51	Terpenuhi
KH	35,000	32,100	31,800	29,000	66	tidak terpenuhi
KM	35,000	29,100	29,200	28,200	38	tidak terpenuhi
IH	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
UT	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
HR	35,000	29,800	28,900	30,100	45	tidak terpenuhi
MH	35,000	31,800	32,100	31,600	60	tidak terpenuhi
S	35,000	35,000	35,000	35,000	49	Terpenuhi
AK	35,000	35,000	35,000	35,000	3	Terpenuhi
O	35,000	30,000	30,000	30,000	62	tidak terpenuhi
LP	35,000	34,140	33,940	30,000	16	tidak terpenuhi
TR	35,000	29,800	28,900	30,100	54	tidak terpenuhi
CD	35,000	34,140	33,940	33,740	56	tidak terpenuhi
HS	35,000	32,100	31,800	29,000	56	tidak terpenuhi
J	35,000	33,990	33,740	33,490	60	tidak terpenuhi
BJ	35,000	30,000	30,000	30,000	55	tidak terpenuhi
RT	35,000	30,000	30,000	30,000	65	tidak terpenuhi
LI	35,000	30,000	30,000	30,000	44	tidak terpenuhi
KQ	35,000	31,800	32,100	31,600	74	tidak terpenuhi
MA	35,000	32,100	31,800	29,000	34	tidak terpenuhi
MY	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
ALM	35,000	31,000	31,000	30,000	55	tidak terpenuhi
MS	35,000	35,000	35,000	35,000	9	Terpenuhi
SH	35,000	35,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
PY	35,000	32,100	31,800	29,000	55	tidak terpenuhi
AHR	35,000	29,100	29,200	28,200	39	tidak terpenuhi

Sumber: Bagian PPIC PT. Salco, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diuraikan, bahwa rata-rata realisasi produksi PT Salco selama bulan April-Juni hanya 15 karyawan yang mampu memenuhi

produksi, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, banyaknya produk yang cacat produksi, sehingga memerlukan perbaikan.

Penurunan kinerja PT. Salco diduga disebabkan permasalahan kompensasi. Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan kompensasi yang diberikan terutama terdapat karyawan yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang tahun 2020 sebesar Rp 2.654.095,88. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang tahun 2020 menjadi salah satunya alasan pagu anggaran belanja daerah yang terbatas. selain itu bonus hanya diberikan setiap akhir tahun. Promosi jabatan dilakukan pada karyawan yang berprestasi, itupun jarang sekali dilakukan. Kondisi kerja yang kurang nyaman karena kurang harmonis hubungan antar karyawan.

Faktor lain yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Salco bagian Produksi adalah motivasi kerja. Sesuai dengan konsep dari motivasi, hal yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Penelitian Novita dan Haryadi (2014) Hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Nabi (2017) hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh.

Selain itu, pengamatan di lapangan terlihat bahwa ada faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dalam mencapai yang tidak terlaksana secara optimal adalah kepuasan kerja, antara lain :

1. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengabaikan jam kerja, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, bermain *handphone*, atau sekedar bersantai.
2. Sebagian besar pegawai menganggap bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai. Hal ini disebabkan kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, bagi sebagian besar pegawai yang penting adalah melakukan pekerjaan. Seharusnya pemimpin harus lebih memperhatikan prestasi pegawai dengan memberi penghargaan, mulai dari bentuk pujian, pemberian bonus atau bentuk penghargaan lain.
3. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari atasan juga memberi pengaruh terhadap kerja karyawan PT. Salco bagian Produksi, sehingga menyebabkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Perlunya ketegasan dan pengawasan dari atasan, misalnya memberi sanksi berupa teguran, peringatan dan sanksi indisipliner terhadap pegawai yang mangkir atau lalai dalam bekerja. Hukuman dapat menyampaikan pesan

untuk tidak melakukan sesuatu, sehingga ter hindar dari kesalahan. Hukuman, ataupun sanksi terhadap prilaku negatif dapat merubah perilaku karyawan, misalnya Produksi yang sering terlambat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salco Bagian Produksi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah::

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan saran dalam mempertimbangkan kebijakan di PT. Salco mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja pegawai, berikut penelitian-penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Gusti dan Gede (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali.	Kompensasi Finansial (X), dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Timoti Hendro (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada CV Karya Gemilang	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kinerja(Y)	Regresi linier	secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3	Deni Damara (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta	Kompensasi Finansial (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y)	Regresi linier	kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Rizkayani, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja	motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi jalur	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; dan kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi
5	Babar Zaheer Butt	A study measuring the effect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry	Gaji, promosi, pelatihan dan kepuasan	Independent Sample T Test	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor kompensasi, pelatihan dan promosi
6	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dan kepuasan pelanggan pada	kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>path analysis</i>	1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap

		rumah sakit swasta Di kota denpasar			kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.
7	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nimalat Hasan (2010)	Job satisfaction and Employee's Work Performnace	Job satisfaction and work performsnce	Regresi Sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Reza Eka Nugraha (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Data On Corporation)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Data On Corporation)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012 : 88). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Sutrisno, 2011:62)

Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2011 : 314)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

2.2.1.2 Bentuk Kompensasi dan Indikator Kompensasi

a) Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh:

tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

b) Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain:

- a. Upah
- b. Bonus

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan

Bonus merupakan uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (As'ad, 2012: 102)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan

untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. (Malthis dan Jackson, 2012 : 163)

Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2012: 102)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat didefinisikan motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow dalam As'ad (2014) tentang indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan

lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

- c) Kebutuhan social (*Affiliation or Acceptance Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Aktualisasi diri (*Self Actualization*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Judge, 2009: 89). Kepuasan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati

dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. (Hasibuan, 2012: 92)

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. (Wijono, 2012 : 90)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja mengacu pada Nugraha (2015) sebagai berikut:

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. (Robbins, 2008: 150)

Kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas,

kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. (Malthis & Jackson, 2012: 120)

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad (2012: 98) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (As'ad, 2012: 102) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010 :20)

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang

diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor (Mangkunegara, 2010 :20), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), sebagai berikut (Simamora, 2010: 140) :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari :
- 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :
- 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu (Malthis & Jackson, 2012: 120):

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah::

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungann Kompensasi terhadap Kinerja

Ketika merekrut karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan akan tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika ia akan mendapat kompensasi yang memenuhi kriteria kinerja yang diterapkan manajemen organisasi, maka seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen.

Penelitian Sopiah (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 2008 : 89). Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal di luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antar motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo, 2007:389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi.

Penelitian Novita dan Haryadi (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta.

2.3.3 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya (Luthans, 2006: 144). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan,

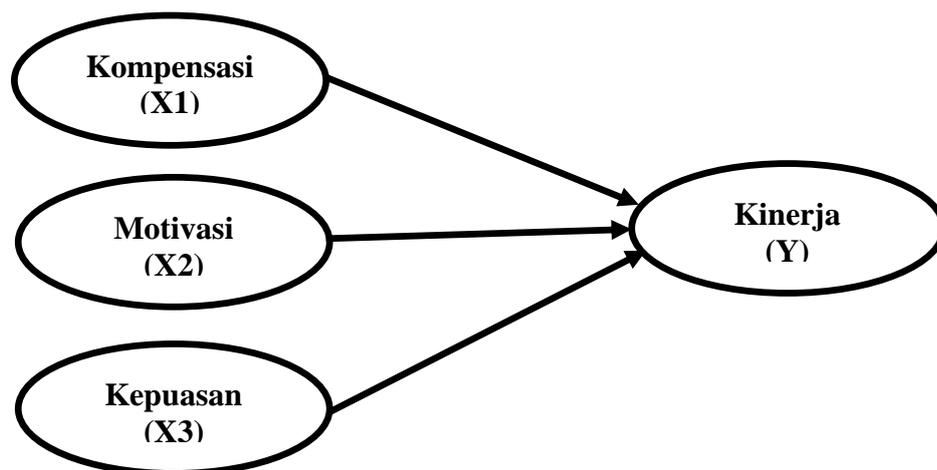
sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.” (Robbins, 2008: 150).

Penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang karyawan PT. Salco memiliki kompensasi, motivasi dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SALCO

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SALCO

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SALCO

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2011).

Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*) (Suharsimi, 2012: 14). Penelitian explanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012: 4). Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi, dengan menggunakan sampel sebanyak 49 orang. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1) Kompensasi (X₁)

Kompensasi yaitu imbalan yang di terima oleh pekerja atas jasa ataupun hasil kerjanya kepada sebuah organisasi. Indikator-indikator dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2011) antara lain :

- a) Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan.
- b) Bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target

2) Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja yaitu motif seseorang yang menjadi pendorong karyawan untuk bekerja. Indikator-indikator dalam penelitian yang penulis gunakan mengacu pada As'ad (2014) antara lain :

- a. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*).
- c. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)
- d. Kebutuhan Penghargaan Diri (*Esteem or Status Needs*)
- e. kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

3) Kepuasan Kerja (X₃)

Yaitu Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan perasaan karyawan tentang pekerjaan selama bekerja, yang diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Nugraha (2015) sebagai berikut :

- (a) Kerja itu sendiri, merupakan perasaan positif pekerja karena pekerjaannya dirasakannya menarik dan penuh tantangan.
- (b) Bayaran, merupakan perasaan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
- (c) Pengawasan, merupakan perasaan positif karyawan karena aktifitas pengawasan dilakukan secara objektif, solutif, dan komunikatif.
- (d) Rekan kerja, merupakan perasaan positif karyawan dengan rekan kerjanya.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah Kinerja karyawan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur melalui indikator mengacu pada Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tabel 3.1
operasional variabel

Variabel	Indikator	Butir pernyataan
Kompensasi (X1)	1. Upah	a. Karyawan mendapat upah yang sesuai b. Saya mendapatkan upah tepat waktu tanpa ditunda-tunda
	2. Bonus	c. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan. d. Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan tambahan yang saya kerjakan
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan fisik dan biologis	a. Saya mendapatkan upah sesuai dengan bagian kerja b. Saya mendapatkan jatah makan 2x pagi dan siang
	2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan	c. Perusahaann menyediakan sarana kesehatan P3K ditempat kerja d. Alat/mesin produksi sudah sesuai standar keamanan
	3. Kebutuhan Sosial	e. Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan. f. Saya selalu berusaha keras agar kerja saya melebihi teman kerja saya.
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	g. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. h. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.
	5. kebutuhan akan aktualisasi diri	i. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.

Lanjutan Tabel 3.1

		j. Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang
Kepuasan Kerja (X3)	1. Kerja itu sendiri	a. Karyawan senang dengan pekerjaan menarik b. Karyawan senang pekerjaan penuh tantangan.
	2. Bayaran	c. Karyawan merasa puas atas upah yang diterima.
	3. Pengawasan	d. Adanya pengawasan secara solutif e. Adanya pengawasan secara komunikatif
	4. Rekan kerja	f. Adanya kerjasama tim yang baik
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Karyawan menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal
		b. Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
	2. Kuantitas Kerja	c. Karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
		d. Karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan
	3. Pelaksanaan tugas	e. Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja
		f. Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
	4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	g. Karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert. Skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2012 : 127). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2,

3, 4, dan 5). Artinya angka 5 yaitu sangat setuju, angka 4 artinya setuju, angka 3 artinya netral, angka 2 artinya tidak setuju, angka 1 artinya sangat tidak setuju. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.3 Populasi, Sampel dan teknik pengambilan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Suharsimi, 2012: 14). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Salco bagian produksi yaitu sebanyak 49 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2012: 14). Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh karyawan sebagai sampel, sejumlah 49 karyawan.

Berikut jumlah karyawan bagian produksi:

1. Operator Produksi : 26
2. Press Bahan : 7
3. Quality Control : 9
4. Cutting (Pemotongan) : 7

Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:88)

3.4 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan memberikan pernyataan kepada responden.
- c. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan karyawan mengenai

kondisi di obyek penelitian.

- d. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumen dalam penelitian ini berupa profil, data tenaga kerja, *Job deskripsi* di PT. Salco.

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran (Hadi, 2002). Berikut untuk menguji validitas digunakan uji *Korelasi Product Moment* dengan kriteria pengujian s:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai koefisien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut adalah valid
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai koefisien (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut tidak valid (Sugiyono, 2011).

Uji validitas dapat menggunakan rumus pearson product moment. Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi

x = variable independen

y = variable dependen (Arikunto, 2010)

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	<i>Kompensasi (X1)</i>	0,731	0,3	Valid
2		0,823	0,3	Valid
3		0,657	0,3	Valid
4		0,513	0,3	Valid
1	<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	0,652	0,3	Valid
2		0,605	0,3	Valid
3		0,608	0,3	Valid
4		0,623	0,3	Valid
5		0,515	0,3	Valid
6		0,658	0,3	Valid
7		0,609	0,3	Valid
8		0,620	0,3	Valid
9		0,607	0,3	Valid
10		0,487	0,3	Valid
1	<i>Kepuasan Kerja (X3)</i>	0,366	0,3	Valid
2		0,539	0,3	Valid
3		0,525	0,3	Valid
4		0,584	0,3	Valid
5		0,454	0,3	Valid
6		0,549	0,3	Valid
7		0,560	0,3	Valid
1	<i>Kinerja (Y)</i>	0,499	0,3	Valid
2		0,586	0,3	Valid
3		0,681	0,3	Valid
4		0,411	0,3	Valid
5		0,528	0,3	Valid
6		0,681	0,3	Valid
7		0,605	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan criteria hasil pengujian antara lain:

1. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$ maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2012).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke- i

St^2 adalah varians skor total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,629	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,799	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,617	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,657	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.6 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji dan menganalisa variabel-variabel yang ada dalam penelitian (kompensasi, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan karyawan) (Sugiyono, 2011). Dalam metode rumus yang digunakan menurut Sudjana (2001) yaitu:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor antara lain :

1,0 – 1,8 = sangat rendah/sangat buruk

1,9 – 2,6 = rendah/buruk

2,7 – 3,4 = cukup

3,5 – 4,2 = tinggi/baik

4,3 – 5,0 = sangat tinggi/sangat baik

3.7 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi-asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi (Ghozali, 2012).

3.7.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dilihat dari diagram normal *P-P Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a) Data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b) Data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

- b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2012).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria berikut ini :

- a) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- b) Jika sebaran titik-titik membentuk pola tertentu dan sebarannya hanya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.7.4 Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi yang pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria dari nilai *Durbin Watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $dU < dw < 4-dU$ dan dinyatakan tidak ada autokorelas (Sugiyono, 2011).

3.8 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang menjelaskan hubungan variabel bebas antar dengan variabel terikat (Sugiyono, 2011).

Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

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

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan

b1, b2 = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = Variabel kesalahan

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a) Nilai sig hitung > nilai alpha (0,05), maka H0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b) Nilai sig hitung < nilai alpha (0,05), maka H0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011).

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$ ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Onyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Salco, yakni sebuah perusahaan yang memproduksi Alas Kaki / Out Sole yang didirikan pada tahun 2013. PT. Salco beralamat di Jalan Raya Sumobito, Km. 2-C, Dusun Barat, Desa Betek, Kecamatan Mojoagung, Kabupaten Jombang.

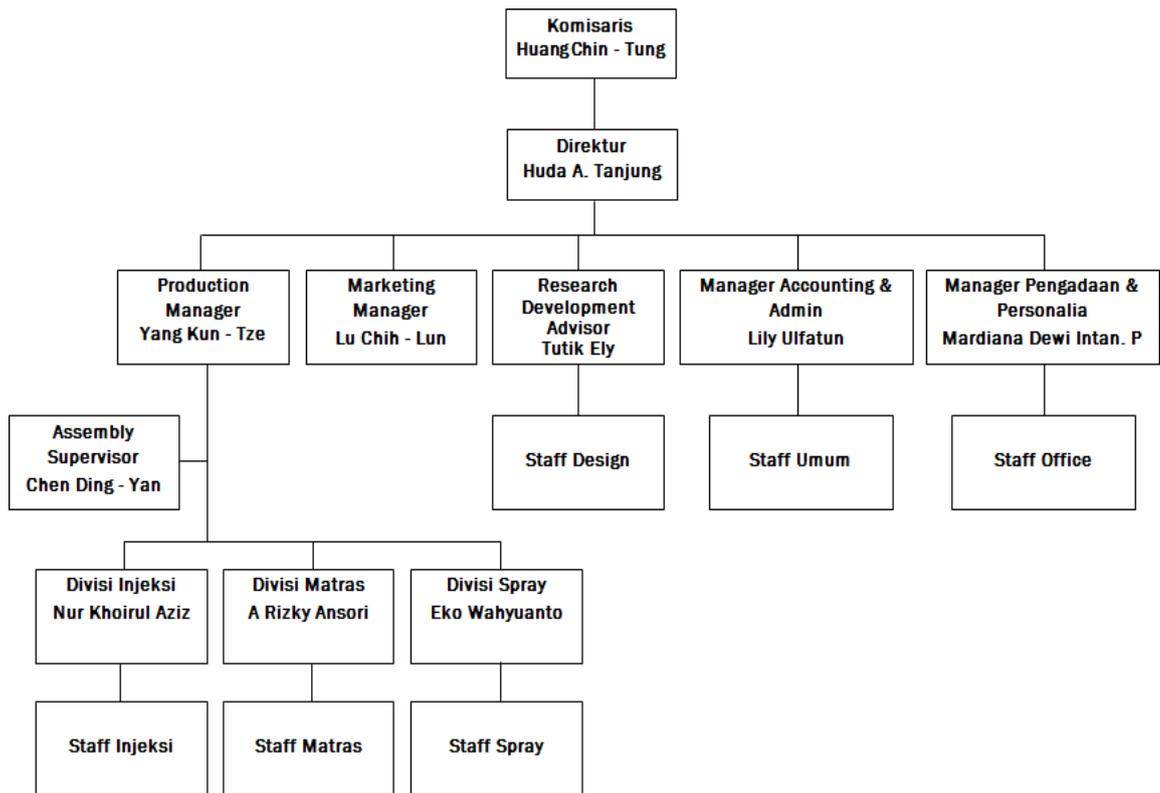
Pengembangan operasional PT. Salco selalu berpedoman pada visi dan misi yang membantu perusahaan tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan Misi ini membantu PT. Salco untuk selalu berupaya mencapai idealisme dengan mengingatkan manajemen serta karyawan bahwa mereka bekerja sama demi tujuan-tujuan yang sama, yang akan menjadi sumbangsih dalam keberhasilan jangka panjang Perusahaan.

Visi PT. Salco adalah menjadi Good Corporate dengan posisi keuangan yang kuat, pemimpin pasar di Indonesia, dan menjadi Perusahaan Produsen Alas Kaki / Out Sole yang berkualitas dengan reputasi global

Misi PT. Salco adalah menjadi produsen yang memimpin dan terpercaya dari sebuah portofolio produk Alas Kaki / Out Sole yang optimal, dengan harga yang kompetitif dan kualitas yang unggul, dan di saat yang sama terus meningkatkan ekuitas produk, melaksanakan tanggung jawab

sosial, serta memberikan profitabilitas / hasil investasi kepada para pemegang Saham dan nilai tambah untuk semua Stakeholder Perusahaan

Struktur Organisasi PT. Salco adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Salco, 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Salco

PT. Salco dipimpin oleh seorang Komisaris yang membawahi Direktur. Direktur kemudian membawahi Manager-Manager. Manager Produksi membawahi Supervisor dan Divisi-Divisi. Kemudian Manager-Manager lainnya membawahi Staf-Staf dan Karyawan-Karyawan lainnya

4.1.2. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	24,5
2	Perempuan	37	75,5
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 37 orang (75,5%), hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Salco banyak di dominasi oleh karyawan yang berjenis perempuan di bandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki .

2. Umur

Karakteristik responden menurut umur sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	19-30 tahun	21	42,9
2	>30 tahun	28	57,1
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden menurut umur responden terbesar yaitu lebih dari 30 tahun sebanyak 28 orang (57,1%). Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan berumur lebih dari 30 tahun sehingga lebih memiliki pengalaman dalam bekerja meskipun bukan umur produktif.

3. Pendidikan

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	49	100
2	Diploma	-	-
3	Sarjana	-	-
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden menurut pendidikan terakhir responden keseluruhan lulusan SMA sebanyak 49 orang (100%). Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Salco rata-rata berpendidikan SMA, karena jenis pekerjaan di PT. Salco merupakan jenis pekerjaan yang rutin dan membutuhkan keterampilan (skilled employment). Jenis pekerjaan ini hanya membutuhkan keahlian, kecepatan tangan dalam

melakukan pengemasan, sehingga tidak terlalu membutuhkan karyawan yang tingkat pendidikan yang tinggi.

4.1.3. Analisa Deskriptif

1. Variabel kompensasi (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item variabel kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Keterangan										Rerata (Mean)
	STS		TS		N		S		SS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
1	1	2	20	40.8	28	57.1	0	0	0	0	2.55
2	2	4.1	21	42.9	26	53.1	0	0	0	0	2.49
3	1	2.0	18	36.7	30	61.2	0	0	0	0	2.59
4	2	4.1	21	42.9	26	53.1	0	0	0	0	2.51
Total Rata-rata											2,54

Sumber: Lampiran SPSS, 2021

Variabel kompensasi memiliki total rata-rata sebesar 2,54 dan termasuk kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berupa upah yang diberikan perusahaan belum sesuai selain itu pemberian bonus dirasa karyawan belum adil

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item variabel Motivasi kerja (X2)

Item Per-nyataan	Keterangan										
	STS		TS		N		S		SS		Rerata (Mean)
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
1	0	0	14	28.6	35	71.4	0	0	0	0	2.71
2	0	0.0	19	38.8	30	61.2	0	0	0	0	2.61
3	0	0.0	18	36.7	31	63.3	0	0	0	0	2.63
4	0	0.0	24	49	25	51	0	0	0	0	2.37
5	0	0	24	49	25	51	0	0	0	0	2.51
6	1	2	23	46.9	24	49	1	2	0	0	2.51
7	1	2	16	32.7	32	65.3	0	0	0	0	2.63
8	0	0	18	36.7	30	61.2	1	2	0	0	2.65
9	1	2	18	36.7	29	59.2	1	2	0	0	2.61
10	1	2	19	38.8	28	57.1	1	2	0	0	2.59
Total Rata-rata											2,58

Sumber: Lampiran SPSS, 2021

Variabel motivasi kerja memiliki total rata-rata sebesar 2,58 dan termasuk kriteria rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Salco selama ini ini tergolong rendah. Hal ini menunjukkan Kebutuhan fisik dan biologis karyawan belum terpenuhi dengan baik, Kebutuhan keselamatan dan keamanan juga masih rendah, rendahnya kebutuhan social karyawan, perusahaan kurang memberikan penghargaan

bagi karyawan dan perusahaan kurang memberikan peluang bagi karyawan terkait kebutuhan aktualisasi karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item variabel Kepuasan kerja (X3)

Item Per-nyataan	Keterangan										Rerata (Mean)
	STS		TS		N		S		SS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
1	3	6.1	25	51	21	42.9	0	0	0	0	2.37
2	0	0	25	51	24	49	0	0	0	0	2.49
3	1	2	22	44.9	24	49	2	4.1	0	0	2.55
4	2	4.1	26	53.1	21	42.9	0	0	0	0	2.39
5	0	0	20	40.8	29	59.2	0	0	0	0	2.59
6	2	4.1	14	28.6	32	65.3	1	2	0	0	2.65
7	0	0	21	42.9	27	55.1	1	2	0	0	2.59
Total Rata-rata											2,52

Sumber: Lampiran SPSS, 2021

Variabel kepuasan kerja memiliki total rata-rata sebesar 2,52 dan termasuk kriteria rendah, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan selama ini masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang menarik dalam bekerja, karyawan juga kurang puas dengan upah yang mereka terima selama ini, perusahaan selama ini belum optimal

dalam melakukan pengawasan selain itu rendahnya Kerjasama antar karyawan.

4. Variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Variabel kinerja karyawan (Y)

Item Per-nyataan	Keterangan										Rerata (Mean)
	STS		TS		N		S		SS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
1	0	0	14	28.6	35	71.4	0	0	0	0	2.71
2	0	0	19	38.8	30	61.2	0	0	0	0	2.61
3	0	0	18	36.7	31	63.3	0	0	0	0	2.63
4	0	0	15	30.6	34	69.4	0	0	0	0	2.69
5	1	2	16	32.7	31	63.3	1	2	0	0	2.65
6	0	0	18	36.7	31	63.3	0	0	0	0	2.63
7	0	0	23	46.9	26	53.1	0	0	0	0	2.53
Total Rata-rata											2,64

Sumber: Lampiran SPSS, 2021

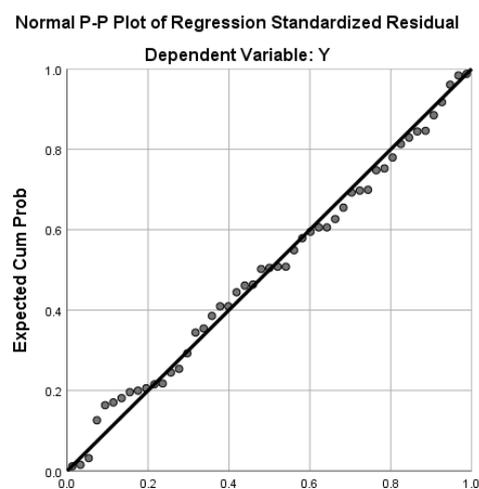
Variabel kinerja karyawan memiliki total rata-rata sebesar 2,64 dan termasuk kriteria cukup. Hal ini dilihat dari kualitas kerja karyawan yang rendah, karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan

perusahaan, dalam pelaksanaan tugas, karyawan kurang memiliki pengetahuan, dan tanggung jawab atas pekerjaan juga masih kurang

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2021

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2016)

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.401	2.495
X2	.209	4.788
X3	.246	4.062

Sumber: Lampiran output SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi

korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan Durbin-Watson yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji Durbin Watson mendekati dua atau lebih. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

Tabel 4.9
Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

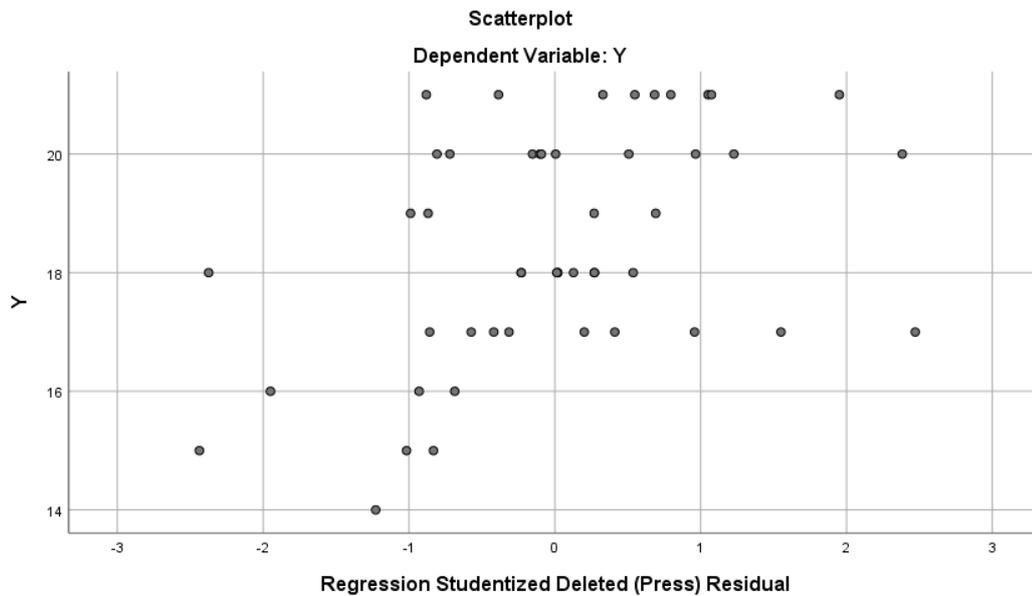
	Du	4-du	dw	Keputusan
Nilai	1,67	2,33	2,112	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2021

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n=49$, k (jumlah variabel independen) = 3, sehingga diperoleh nilai $dU = 1,67$. (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($1,67 < 2,112 < 2,33$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* :



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

4.1.5. Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows*. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.422	1.273		1.902	.064		
	X1	.311	.141	.235	2.205	.033	.401	2.495
	X2	.224	.106	.312	2.115	.040	.209	4.788
	X3	.404	.133	.412	3.027	.004	.246	4.062

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam Tabel 4.10 maka di dapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 2,422 + 0,311 X_1 + 0,224X_2 + 0,404 X_3$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan positif antara kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi artinya semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi

semakin meningkat. Dan apabila terjadi penurunan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja juga mengalami penurunan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,033	Signifikan
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,040	Signifikan
3	Kepuasan kerja (X_3)	0,004	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai $t_{sig} = 0,033 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel motivasi kerja Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{sig} = 0,040 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Hipotesis kedua diterima

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai $t_{sig} = 0,004 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Hipotesis ketiga diterima

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Nilai Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.795	.782	.901	2.112

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer yang diolah, 2021

Nilai R^2 sebesar 0,795 artinya kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasani sebesar 79,5%, dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja,

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisa deskriptif menggambarkan bahwa kompensasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Responden menganggap kompensasi selama ini rendah, terutama Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan berupa upah yang diberikan perusahaan belum sesuai selain itu pemberian bonus dirasa karyawan belum adil sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Karyawan akan mendapat kompensasi yang memenuhi kriteria kinerja yang diterapkan manajemen organisasi, maka seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Penelitian Sopiah (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3.2.2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan deskriptif, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja karyawan yang rendah berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Motivasi kerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi yang rendah terutama dilihat dari tanggapan responden mengenai kebutuhan fisik dan biologis karyawan belum terpenuhi dengan baik, Kebutuhan keselamatan dan keamanan juga

masih rendah, rendahnya kebutuhan social karyawan, perusahaan kurang memberikan penghargaan bagi karyawan dan perusahaan kurang memberikan peluang bagi karyawan terkait kebutuhan aktualisasi karyawan..

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 2008 : 89). Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal di luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antar motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo, 2007:389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Novita dan Haryadi (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta..

3.2.3. Pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan deskriptif, maka dapat dijelaskan bahwa dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan yang rendah berdampak pada kinerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi. Kepuasan kerja karyawan PT. Salco Bagian Bagian Produksi yang rendah dilihat dari karyawan merasa kurang menarik dalam bekerja, karyawan juga kurang puas dengan upah yang mereka terima selama ini, perusahaan selama ini belum optimal dalam melakukan pengawasan selai itu rendahnya Kerjasama antar karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya

(Luthans, 2006: 144). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.” (Robbins, 2008: 150).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ayu Desi Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. SALCO Bagian Produksi
2. Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. SALCO Bagian Produksi
3. Kepuasan Kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. SALCO Bagian Produksi

5.2. Saran

1. Pihak PT. Salco hendaknya memperhatikan kompensasi karyawan, terutama dalam hal gaji yang diterima tidak tepat waktu, hal ini perusahaan perlu melakukan pengkajian mengenai kebijakan gaji karyawan.
2. PT. Salco hendaknya memperhatikan motivasi kerja karyawan terutama Alat/mesin produksi belum sesuai standar keamanan, hal ini dapat dilakukan dengan melakukan perawatan dan pemeliharaan secara berkala.

3. PT. Salco juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama pekerjaan kurang menarik, hal ini dapat dilakukan dengan kebijakan roling karyawan.
4. Pihak PT. Salco juga perlu memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam hal kurangnya kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya dengan melakukan pelatihan secara berkala
5. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan untuk mengkaji dan mengembangkan variabel penelitian, karena 21% masih dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya lingkungan kerja karyawan dan analisis yang berbeda misalnya path analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2012. Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty
- Deni Damara (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta. *International Journal Businesss and Management*. Vol. 5 No. 2
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti dan Gede (2016) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Nabi, Nurun. 2017. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh*. *International Journal Of Scientific & Technology Research* 02 March 2017
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rizkayani, Nining. 2017. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Volume 1, Nomor 2, 2017
- Riduwan, Rusyana, Adun dan Enas. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Robbins, P. Stephen and Timothy A.Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13 th. Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.

- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan, Jilid 2, Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1, Cetakan. Kedua*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. Husain
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Solimun, 2011. Analisis Variabel moderasi dan Mediasi. Program Studi Statistika FMIPA Universitas Brawijaya. Malang
- Solimun, 2017. Analisis Variabel moderasi dan Mediasi. Program Studi Statistika FMIPA Universitas Brawijaya. Malang
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Susan, Novita Rotua Situmorang, Haryadi Sarjono . 2014. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Tahun 1. No.1, April 2012
- Timoti Hendro (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada CV Karya Gemilang. International Journal of Learning & Development. ISSN 2164-4063, 2013, Vol. 3, No. 2
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prnada Media Group

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon beri tanda (V) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu /Saudara/Saudari.

Keterangan alternatif jawaban dan skor :

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

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
VARIABEL KOMPENSASI (X ₁)						
1.	Saya mendapat upah yang sesuai					
2.	Saya mendapatkan upah tepat waktu tanpa ditunda-tunda					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada semua karyawan					
4.	Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan tambahan yang saya kerjakan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X ₂)						
1.	Saya mendapatkan upah sesuai dengan bagian kerja					

2.	Saya mendapatkan jatah makan 2x pagi dan siang					
3.	Perusahaann menyediakan sarana kesehatan P3K ditempat saya kerja					
4.	Saya merasa alat/mesin produksi sudah sesuai standar keamanan					
5	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.					
6	Saya selalu berusaha keras agar kerja saya melebihi teman kerja saya.					
7	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
8	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.					
9	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
10	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)						
1	saya merasa Bahwa pekerjaan saya saat ini sangat menarik					
2	saya merasa senang dengan pekerjaan yg penuh tantangan					
3	Saya merasa puas atas upah yang saya terima					
4	saya merasa senang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya					
5	Saya mendapat pengawasan secara solutif					
6.	Saya mendapat pengawasan secara komunikatif					
7.	Saya merasa senang mempunyai kerjasama team yang baik					

NO	PERNYATAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
VARIABEL KINERJA (Y)						
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
5	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
6.	Saya mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
7.	Saya berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

Hasil Tabulasi Data Angket Uji Validitas dan Reliabilitas

Resp	Disiplin Kerja (X1)					MOTIVASI KERJA (X2)										KEPUASAN KERJA (X3)							Produktifitas Kerja (Y)										
	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X2	1	2	3	4	5	6	7	X3	1	2	3	4	5	6	7	Y	
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	1	3	4	2	3	2	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	
3	3	2	3	2	10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	1	3	3	2	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	3	18	
4	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	2	20	
5	2	3	3	2	10	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	25	3	2	3	2	3	1	3	17	3	3	2	2	3	2	3	18	
6	3	3	2	2	10	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	3	3	2	2	17	
7	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	2	3	4	2	3	19	
8	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	25	1	2	2	1	3	3	3	15	3	3	2	3	2	2	2	17	
9	2	2	3	3	10	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	23	2	2	3	2	3	2	3	17	2	3	2	3	3	2	3	18	
10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	3	2	17	
11	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	3	2	3	2	17	
12	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	3	3	3	3	3	2	18
13	3	2	2	3	10	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	24	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	3	2	3	3	2	18	
14	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	22	3	2	1	3	2	1	2	14	2	3	2	2	2	2	2	15	
15	3	2	2	3	10	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26	2	2	4	2	2	2	4	18	2	3	3	3	3	3	2	19	
16	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	30	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	
17	2	3	3	3	11	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	26	2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	20	
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	21	
19	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	
20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	

21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	3	20
23	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	2	2	18
24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	20
25	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	27	3	3	3	3	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	20
26	2	2	3	2	9	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	23	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	3	3	2	2	16
27	1	1	2	3	7	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	2	3	2	2	2	3	2	16	3	2	2	3	2	2	3	17
28	2	2	2	2	8	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	25	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	2	3	18
29	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21
30	2	1	2	3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.168	.294	.731**
	Sig. (2-tailed)		.007	.375	.115	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.571**	.114	.823**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.548	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.168	.571**	1	.100	.657**
	Sig. (2-tailed)	.375	.001		.599	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.294	.114	.100	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.115	.548	.599		.004
	N	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.731**	.823**	.657**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	4

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.257	-.005	.397*	.451*	.433*	.772**	.279	-.004	.355	.652**
	Sig. (2-tailed)		.171	.980	.030	.012	.017	.000	.135	.984	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.257	1	.257	.262	.308	.212	.143	.938**	.205	.180	.605**
	Sig. (2-tailed)	.171		.171	.161	.097	.261	.450	.000	.278	.342	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-.005	.257	1	.259	.172	.321	.153	.279	.911**	.224	.608**
	Sig. (2-tailed)	.980	.171		.167	.363	.084	.421	.135	.000	.235	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.397*	.262	.259	1	.126	.915**	.231	.165	.206	.102	.623**
	Sig. (2-tailed)	.030	.161	.167		.508	.000	.219	.383	.274	.593	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.451*	.308	.172	.126	1	.102	.285	.333	.137	.269	.515**
	Sig. (2-tailed)	.012	.097	.363	.508		.593	.127	.072	.470	.151	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.433*	.212	.321	.915**	.102	1	.283	.133	.345	.082	.658**
	Sig. (2-tailed)	.017	.261	.084	.000	.593		.130	.482	.062	.667	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.772**	.143	.153	.231	.285	.283	1	.179	.319	.238	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.450	.421	.219	.127	.130		.345	.086	.205	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.279	.938**	.279	.165	.333	.133	.179	1	.223	.322	.620**
	Sig. (2-tailed)	.135	.000	.135	.383	.072	.482	.345		.237	.083	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	-.004	.205	.911**	.206	.137	.345	.319	.223	1	.178	.607**
	Sig. (2-tailed)	.984	.278	.000	.274	.470	.062	.086	.237		.346	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.355	.180	.224	.102	.269	.082	.238	.322	.178	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.054	.342	.235	.593	.151	.667	.205	.083	.346		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.652**	.605**	.608**	.623**	.515**	.658**	.609**	.620**	.607**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.152	-.075	.481**	-.207	-.066	.157	.366*
	Sig. (2-tailed)		.422	.695	.007	.273	.731	.407	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	-.152	1	.152	.216	.208	.498**	.124	.539**
	Sig. (2-tailed)	.422		.422	.252	.271	.005	.514	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	-.075	.152	1	-.071	.312	.141	.409*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.695	.422		.709	.093	.457	.025	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.481**	.216	-.071	1	.127	.123	.167	.584**
	Sig. (2-tailed)	.007	.252	.709		.504	.516	.377	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	-.207	.208	.312	.127	1	.193	.172	.454*
	Sig. (2-tailed)	.273	.271	.093	.504		.308	.365	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	-.066	.498**	.141	.123	.193	1	.031	.549**
	Sig. (2-tailed)	.731	.005	.457	.516	.308		.871	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.157	.124	.409*	.167	.172	.031	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.407	.514	.025	.377	.365	.871		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.366*	.539**	.525**	.584**	.454*	.549**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.002	.003	.001	.012	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	7

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.257	-.005	.071	.200	-.005	.451*	.499**
	Sig. (2-tailed)		.171	.980	.710	.289	.980	.012	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.257	1	.257	-.017	.279	.257	.308	.586**
	Sig. (2-tailed)	.171		.171	.928	.136	.171	.097	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-.005	.257	1	.234	.060	1.000**	.172	.681**
	Sig. (2-tailed)	.980	.171		.212	.751	.000	.363	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.071	-.017	.234	1	.217	.234	-.005	.411*
	Sig. (2-tailed)	.710	.928	.212		.249	.212	.978	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.200	.279	.060	.217	1	.060	.267	.528**
	Sig. (2-tailed)	.289	.136	.751	.249		.751	.154	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.005	.257	1.000**	.234	.060	1	.172	.681**
	Sig. (2-tailed)	.980	.171	.000	.212	.751		.363	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.451*	.308	.172	-.005	.267	.172	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.012	.097	.363	.978	.154	.363		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.499**	.586**	.681**	.411*	.528**	.681**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.024	.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	7

Hasil Tabulasi Data Angket

Resp	Disiplin Kerja (X1)					MOTIVASI KERJA (X2)										KEPUASAN KERJA (X3)							Produktifitas Kerja (Y)									
	1	2	3	4	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X2	1	2	3	4	5	6	7	X3	1	2	3	4	5	6	7	Y
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	
2	3	3	3	3	12	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	30	1	3	4	2	3	2	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20
3	3	2	3	2	10	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	26	1	3	3	2	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	3	18
4	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	2	20
5	2	3	3	2	10	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	25	3	2	3	2	3	1	3	17	3	3	2	2	3	2	3	18
6	3	3	2	2	10	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	3	3	2	2	17
7	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	24	2	3	3	2	3	3	2	18	3	2	2	3	4	2	3	19
8	3	3	3	2	11	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	24	1	2	2	1	3	3	3	15	3	3	2	3	2	2	2	17
9	2	2	3	3	10	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	23	2	2	3	2	3	2	3	17	2	3	2	3	3	2	3	18
10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	3	2	17
11	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	3	2	3	2	17
12	2	3	3	2	10	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	24	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	3	3	3	3	2	18
13	3	2	2	3	10	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	3	2	3	3	2	18
14	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23	3	2	1	3	2	1	2	14	2	3	2	2	2	2	2	15
15	3	2	2	3	10	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	25	2	2	4	2	2	2	4	18	2	3	3	3	3	3	2	19
16	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	30	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21
17	2	3	3	3	11	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	26	2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	20
18	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	3	20
23	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	2	2	18

24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	20		
25	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27	3	3	3	3	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	20	
26	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	3	3	2	16	
27	1	1	2	3	7	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	2	3	2	2	2	3	2	16	3	2	2	3	2	2	17	
28	2	2	2	2	8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	26	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	2	18
29	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	
30	2	1	2	3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	
31	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	3	2	3	19	
32	2	3	2	2	9	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	3	2	2	3	17
33	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	24	2	2	2	2	2	3	3	16	3	3	2	2	1	2	15
34	2	2	3	2	9	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	26	3	2	2	2	3	2	2	16	2	2	3	2	3	3	17
35	2	3	3	2	10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21
36	2	2	1	2	7	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	21	2	3	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	3	2	17
37	2	3	2	2	9	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	25	2	2	3	2	2	3	3	17	3	3	2	2	2	2	16
38	3	3	2	2	10	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	25	2	3	2	3	2	2	3	17	2	3	3	3	3	3	20
39	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	2	2	3	2	2	3	2	16	3	2	2	3	2	2	16
40	2	2	2	2	8	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	3	2	2	3	17
41	3	3	3	2	11	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	3	3	2	2	3	3	2	18	3	2	3	3	3	3	20
42	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	19
43	3	2	3	2	10	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26	3	2	2	2	3	3	2	17	3	2	3	2	3	3	18
44	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21
45	2	2	3	3	10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	20
46	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2	2	2	2	15
47	3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	20
48	3	3	2	2	10	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	24	2	3	3	2	2	3	2	17	3	2	2	3	3	2	18
49	3	2	3	3	11	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	25	2	2	2	2	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	18

Analisa Deskriptif

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.55	2.49	2.59	2.51

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	20	40.8	40.8	42.9
	3	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.1	4.1	4.1
	2	21	42.9	42.9	46.9
	3	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	18	36.7	36.7	38.8
	3	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	49.0	49.0	49.0
	3	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.71	2.61	2.63	2.37	2.51	2.51	2.63	2.65	2.61	2.59

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	28.6	28.6	28.6
	3	35	71.4	71.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	38.8	38.8	38.8
	3	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	36.7	36.7	36.7
	3	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.1	6.1	6.1
	2	25	51.0	51.0	57.1
	3	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	49.0	49.0	49.0
	3	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	23	46.9	46.9	49.0
	3	24	49.0	49.0	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	16	32.7	32.7	34.7
	3	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	36.7	36.7	36.7
	3	30	61.2	61.2	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	18	36.7	36.7	38.8
	3	29	59.2	59.2	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	19	38.8	38.8	40.8
	3	28	57.1	57.1	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.37	2.49	2.55	2.39	2.59	2.65	2.59

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.1	6.1	6.1
	2	25	51.0	51.0	57.1
	3	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	51.0	51.0	51.0
	3	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	22	44.9	44.9	46.9
	3	24	49.0	49.0	95.9
	4	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.1	4.1	4.1
	2	26	53.1	53.1	57.1
	3	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	40.8	40.8	40.8
	3	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	2	4.1	4.1	4.1
	2	14	28.6	28.6	32.7
	3	32	65.3	65.3	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	42.9	42.9	42.9
	3	27	55.1	55.1	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.71	2.61	2.63	2.69	2.65	2.63	2.53

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	28.6	28.6	28.6
	3	35	71.4	71.4	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	38.8	38.8	38.8
	3	30	61.2	61.2	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	36.7	36.7	36.7
	3	31	63.3	63.3	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	30.6	30.6	30.6
	3	34	69.4	69.4	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	16	32.7	32.7	34.7
	3	31	63.3	63.3	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	36.7	36.7	36.7
	3	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	46.9	46.9	46.9
	3	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Analisa Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.795	.782	.901	2.112

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.703	3	47.234	58.232	.000 ^b
	Residual	36.501	45	.811		
	Total	178.204	48			

a. Dependent Variable: Y

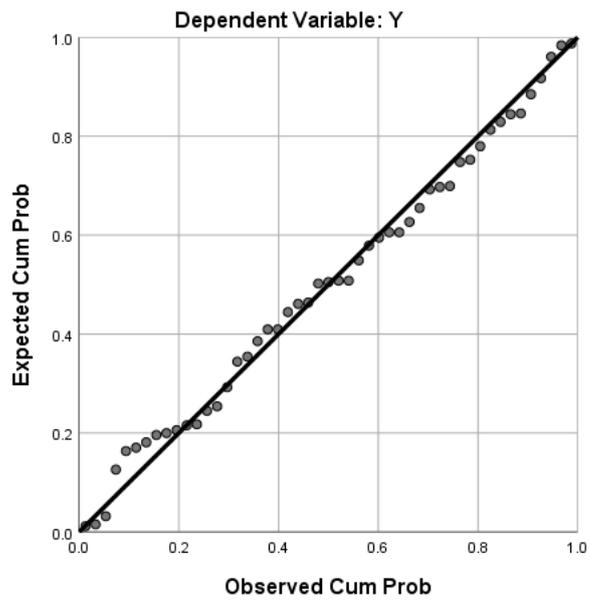
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.422	1.273		1.902	.064		
	X1	.311	.141	.235	2.205	.033	.401	2.495
	X2	.224	.106	.312	2.115	.040	.209	4.788
	X3	.404	.133	.412	3.027	.004	.246	4.062

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

