



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MOKAT**

Skripsi

Dibuat Oleh :

M.Fikriansyah

(021118089)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2023



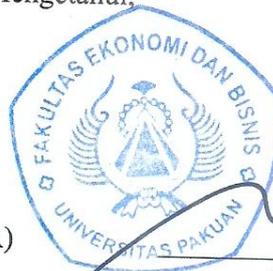
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MOKAT**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MOKAT**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, tanggal 27 Januari 2023

M.Fikriansyah

021118089

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs: Edy Sudaryanto, Ak., MM,CA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

Three handwritten signatures are present on the right side of the page, each written on a horizontal line. The top signature is in blue ink and appears to be 'M.Fikriansyah'. The middle signature is in black ink and is more stylized. The bottom signature is also in black ink and is highly stylized.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.Fikriansyah
NPM : 021118089
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 27 Januari 2023



M.Fikriansyah

021118089

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekoomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

M.Fikriansyah NPM 021118089. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokat, di bawah bimbingan : Bapak Edy Sudaryanto dan Ibu Nina Sri Indrawati. 2023

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada ukm mokat. Jenis penelitian *explanatory survey* dengan jumlah responden 43 orang metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi R^2 square, regresi linier berganda dan uji hipotesis. di peroleh dari hasil transformasi data menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI) lalu pengolahan dengan IBM SPSS 25.

Hasil penelitian berpengaruh positif antara Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada ukm mokat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil R^2 square = 0,446 artinya bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kontribusi R^2 square sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji F nilai dan F_{hitung} 16.080 > F_{tabel} 3,23 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur selalu tercurahkan kepada Ilahi'Rabbi'Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyusun skripsi ini hingga selesai. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya seluruh umat Islam.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot".

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ayah H.Mukdas dan ibu Eti Susilawati beserta seluruh keluarga yang telah membesarkan dengan penuh cinta, dan kasih sayang, memberikan doa, motivasi, semangat, dukungan, dan berjuang hingga penulis mencapai perguruan tinggi.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

- 1 Kedua Orang tua saya Bapak H.Mukdas dan Ibu Susilawati yang telah memberikan dukungan maupun doa yang tak terhingga dalam penulisan skripsi ini, serta bantuan finansial hingga selesainya skripsi ini.
- 2 Bapak Prof. Dr.rer.pol.Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
- 3 Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

- 4 Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 5 Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 6 Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
- 7 Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
- 8 Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
- 9 Keluarga besar UKM Mokat yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi penelitian ini.
- 10 Sahabat-sahabat Manajemen kelas C (2018), khususnya, Tanti Herliani, Ji Akbar Tamami, Koko Derel, Ujang Rizki, Wa Irfan, Manajemen Gasspoll, dan Pemuda/I PSBS yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Penulis menyadari betul bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walau bagaimana pun penulis berusaha memberikan yang terbaik dari ketidaksempurnaan yang ada. Demikian segala saran dan kritik yang tertuju pada penulisan ini, penulis terima dengan lapang dada dan ikhlas. Semoga Allah Swt dapat membalas segala kebaikan yang penulis terima, amin ya rabbal alaimin.

Bogor, 27 Januari 2023

M.Fikriansyah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud Dan Tujuan	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kompensasi	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi	16
2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	17

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.2.4 Indikator Kompensasi	22
2.3 Kepuasan Kerja	23
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.4 Kinerja Karyawan	26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Penilaian Kinerja	28
2.4.4 Metode Penilaian Kinerja.....	29
2.4.5 Indikator Kinerja	30
2.5 Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran	30
2.5.1 Penelitian Sebelumnya	30
2.5.2 Kerangka Pemikiran.....	39
2.6 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	42
3.2.1 Objek	42
3.2.2 Unit Analisis.....	42
3.2.3 Lokasi Penelitian	42
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	42
3.3.1 Jenis Data	42
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	42
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	46
3.6 Metode Pengumpulan Data	46
3.7 Kalibrasi Instrumen	47
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	49

3.8.1 Analisis Deskriptif.....	49
3.8.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Succesive Interval (MSI)	50
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi Rsquare.....	51
3.9 Uji Asumsi Klasik	52
3.9.1 Uji Normalitas	52
3.9.2 Uji Multikolinearitas	52
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.10 Uji Hipotesis.....	53
3.10.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	53
3.10.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	56
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan UKM Mokat.....	56
4.1.2 Visi dan Misi UKM Mokat	56
4.1.3 Wilayah kerja UKM Mokat.....	57
4.2 Profil Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.3 Kalibrasi Instrumen	60
4.3.2 Uji Validitas	60
4.3.3 Uji Reliabilitas.....	64
4.4 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	65
4.4.1 Analisis Deskriptif.....	65
4.4.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Succesive Interval (MSI)	98
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	99
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Rsquare.....	100
4.5 Uji Asumsi Klasik	100
4.5.1 Uji Normalitas	100

4.5.2 Uji Multikolinearitas	103
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	104
4.6 Uji Hipotesis.....	105
4.6.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	105
4.6.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)	106
4.7 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	108
4.7.1 Kompensasi UKM Mokat	108
4.7.2 Kepuasan Kerja UKM Mokat.....	109
4.7.3 Kinerja Karyawan UKM Mokat.....	109
4.7.4 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Mokat.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	115
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji Karyawan UKM Mokat.....	3
Tabel 1.2 Kompensasi Tambahan UKM Mokat	3
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan UKM Mokat	4
Tabel 1.4 Data Turnover Karyawan UKM Mokat.....	4
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan UKM Mokat Pada Tahun 2022	5
Tabel 1.6 Target Penjualan UKM Mokat.....	6
Tabel 1.7 Data Penilaian Kinerja Karyawan UKM Mokat 2019-2021.....	6
Tabel 1.8 Penilaian Kinerja Karyawan UKM Mokat 2019-2021	6
Tabel 2.1 penelitian sebelumnya.....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel "Pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokat"	43
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X (X1 dan X2) Variabel (Y)	47
Tabel 3.3 Tingkatan Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	49
Tabel 3.4 Interpretasi Hasil	49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (kompensasi)	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (kepuasan kerja)	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (kinerja karyawan).....	63
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Pekerjaan"	65
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Kesesuaian Gaji Yang Diterima Dapat Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari"	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Mendapatkan Pemberian Gaji Tepat Waktu"	67

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Pekerjaan Saya”	67
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif Yang Diberikan Membuat Saya Merasa Puas”	68
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Insentif Secara Adil dan Merata”	68
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi”	69
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi Yang Sesuai”	69
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Asuransi Telah Di Berikan Kepada Seluruh Karyawan”	70
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memebrikan Penunjang Pekerjaan Yang Sudah Sesuai”	70
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Penunjang Pekerjaan Yang Di berikan Perusahaan Cukup Memudahkan Dalam Proses Bekerja”	71
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi Kerja Berupa Fasilitas (Kamar Mandi, Tempat Istirahat, Tempat Ibadah, Dll) dan Lingkungan Perusahaan Ini Sangat Mendukung dan Memadai”	71
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Hari Raya Yang Saya Dapat Cukup Memadai”	72
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Tunjangan Makan Siang Atau Uang Makan Yang Sudah Sesuai”	73
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Yang Di Berikan Kepada Saya Tepat Waktu”	73
Tabel 4.19 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kompensasi (X1) ...	74
Tabel 4.20 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi (X1)	75
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Memberikan Kepuasan Dalam Bekerja”	76
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengalami Kesulitan Jika Saya Keluar Dari Perusahaan”	77

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Sering Mencari Informasi Tentang Perusahaan Lain”	77
Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai “saya selalu datang tepat waktu”	78
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Sering Mengisi Daftar Hadir”	78
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bersedia Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran”	79
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Tingkat Produktivitas Akan Lebih Tinggi Jika Umur Masa 20/30 Tahun”	79
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memiliki Kemampuan Mempekerjakan Rata-rata Berumur 20/30 Tahun”	80
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pesangon Terhadap Karyawan Yang Telah Melebihi Batas Umur Kerja”.....	81
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Mampu Mengevaluasi Kekurangan Terhadap Pekerjaan Yang Di Lakukan”	81
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Apa Yang Diperintahkan dan Menjadi Kewajiban Pekerjaan”	82
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Sering Melakukan Apa Yang Diperlukan Meski Tidak Diperintahkan”	82
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Membangun Integrasi Kolektif Di Antara Bagian-bagian Yang Telah Terdeferensiasi Di Dalam Organisasi”	83
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan Organisasi Menghadapi Keadaan Di sekitar Lingkungan”.....	83
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan Atasan Mengkordinasi, Komunikasi dan Pengendalian Agar Organisasi Efektif”	84
Tabel 4.36 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X2)	84
Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X2)	86
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Teliti dan Cermat Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Sehingga Tidak Terjadi Kesalahan”	87
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Membuat Keputusan Terkait Dengan Permasalahan Pekerjaan”	88

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di berikan Atasan Sesuai Dengan Standar Kerja”	88	
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Dengan Dukungan Kemampuan Yang Saya Miliki Saya Mendapatkan Hasil Kerja Yang Terbaik”	89	
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menggunakan Waktu Seefektif Mungkin Untuk Memberikan Kontribusi Peningkatan Kinerja”		89
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Perusahaan”	90	
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Kesesuaian Jam Kerja”	90	
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat Dari Waktunya, Agar Dapat Mengerjakan Tugas Berikutnya”	91	
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditetapkan”	91	
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Rekan Kerja Telah Menggunakan Keahlian Secara Optimal dan Teliti”	92	
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Kreativitas Yang Tinggi Dapat Membantu Saya Mencapai Hasil Kerja Yang Lebih Baik”	92	
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap Karyawan Memiliki Inisiatif Dalam Pemecahan Masalah”	93	
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Fokus Menyelesaikan Tugas, Walaupun Tidak Ada Atasan”	94	
Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Dengan Sungguh-sungguh dan Penuh Tanggung Jawab”	94	
Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan”	95	
Tabel 4.53 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kinerja (Y)	95	
Tabel 4.54 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	97	
Tabel 4.55 Hasil Transformasi Data	98	
Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	99	
Tabel 4.57 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Rsquare	100	

Tabel 4.58 Hasil Uji Normalitas	102
Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4.60 Uji Glejer.....	105
Tabel 4.61 Uji t Parsial.....	105
Tabel 4.62 Uji F Simultan.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	41
Gambar 3.1 kurva distribusi uji t.....	54
Gambar 3.2 Kurva distribusi uji f	55
Gambar 4.1 UKM Mokat	56
Gambar 4.2 Denah Lokasi UKM Mokat.....	57
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.6 Uji Normalitas Metode Histogram.....	101
Gambar 4.7 Uji Normalitas Metode P-PLOT	102
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.....	104
Gambar 4.9 kurva uji t X1 kompensasi.....	106
Gambar 4.10 Uji Kurva t X2 Kepuasan Kerja.....	106
Gambar 4.11 Kurva Uji f	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Kecil Menengah atau yang disingkat UKM adalah jenis bisnis yang berperan penting meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Di Indonesia, UKM punya kontribusi besar dalam perekonomian. Jenis usaha ini di jalankan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan besar. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, usaha kecil didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi produktif yang berdiri sendiri. UKM bukan merupakan anak usaha atau cabang perusahaan kelas menengah atau besar. UKM adalah suatu jenis usaha yang punya kontribusi cukup besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. UKM berperan dalam memperluas kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu menuntut setiap perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu-waktu, dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, perusahaan maupun UKM. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga adalah salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Setiap organisasi baik organisasi bisnis termasuk UKM atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang sering disebut pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi. Organisasi yang tidak mempunyai sumber daya manusia yang memadai maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan berjalan tersendat-sendat di tengah persaingan yang ada sekarang atau bahkan tidak jarang banyak organisasi yang bubar atau perusahaan yang gulung tikar akibat mengabaikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan bisa terlihat dari berapa banyak kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Kasmir (2019) kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kompensasi merupakan hal penting yang ada dalam suatu perusahaan, dengan pemberian kompensasi karyawan akan lebih semangat dan termotivasi dalam

mencapai suatu target perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Hasibuan (2019) kompensasi dinyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan dalam bekerja di suatu perusahaan sangat diperlukan, karena dengan karyawan merasa puas dalam bekerja dapat mendorong karyawan tersebut agar mampu bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Keadaan tersebut mampu membantu perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Edy Sutrisno (2020) Kepuasan Kerja dinyatakan bahwa suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individual terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Perusahaan dan karyawan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dan saling membutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun semaju apa pun teknologi jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

UKM Mokat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner minuman jus buah dan berbagai jenis minuman powder, UKM Mokat ini di dirikan oleh Denni Susanto pada tanggal 01 Agustus 2018, yang beralamat di Jl. Raya Puncak - Cianjur No.317, Cipayung Girang, Kec. Megamendung, Bogor, Jawa Barat 16770. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada karyawan UKM Mokat terdapat suatu permasalahan mengenai kompensasi, yang di mana kompensasi yang diberikan masih di bawah upah minum kabupaten bogor (UMK) kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu gaji lalu perusahaan juga memberikan insentif, bonus, dan thr, sedangkan perusahaan menuntut karyawannya untuk mencapai target yang di setiap tahunnya terus bertambah, hal ini membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi. Selain itu di dalam UKM Mokat juga memiliki permasalahan mengenai kepuasan kerja, yang di mana masih meningkatnya karyawan yang masuk dan keluar di setiap tahunnya masih di atas 5%, yang dibuktikan dengan meningkatnya turnover karyawan selama tiga tahun terakhir yang ada pada UKM Mokat, serta menunjukkan hasil pra-survei yang di lakukan masih banyak responden atau karyawan UKM Mokat merasa tidak puas dengan kompensasi yang di berikan UKM Mokat hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Kemudian pada kinerja karyawan terdapat suatu permasalahan yang di mana masih mengalami ketidakstabilan di tiga tahun terakhir,

bahkan berdasarkan penilaian kinerja tingkat absensi di setiap tahunnya meningkat, hal ini menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan pentingnya pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UKM Mokot yang terdiri dari 43 karyawan. Adapun hal yang berkaitan dengan kompensasi adalah gaji, didapatkan informasi bahwa masih ada pemberian kompensasi berupa gaji masih di bawah UMK Bogor, karena gaji yang diberikan kepada karyawan UKM Mokot masih di bawah Upah Minimum Kabupaten Bogor (UMK) hal ini dikeluhkan oleh karyawan UKM Mokot, Tabel 1.1 adalah besarnya gaji karyawan UKM Mokot selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Gaji Karyawan UKM Mokot

Tahun	Gaji Pokok (Rp)	Umk Bogor (Rp)
2019	1.500.000,-	3.763.405,-
2020	1.500.000,-	4.083.670,-
2021	1.500.000,-	4.169.806,56,-

Sumber Data : Data base Owner UKM Mokot

Pada Tabel 1.1 terlihat besarnya gaji pokok karyawan di UKM Mokot masih di bawah UMK Bogor. Pada tahun 2019 UMK Bogor sebesar *Rp3.763.40*, akan tetapi gaji karyawan sebesar *Rp1.500.000* berada di bawah UMK Bogor, kemudian pada tahun 2020 UMK Bogor sebesar *Rp4.083.670*, akan tetapi gaji karyawan pada tahun 2020 sebesar *Rp1.500.000* Masih di bawah UMK Bogor, kemudian pada tahun terakhir 2021 Gaji pokok karyawan sebesar *Rp1.500.000*, sedangkan UMK Bogor sebesar *Rp4.169.806,56*, hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan UKM Mokot masih di bawah UMK bogor. Sedangkan target penjualan di setiap tahunnya meningkat. Adapun tambahan kompensasi yang diberikan oleh UKM Mokot yang terdapat pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kompensasi Tambahan UKM Mokot

Insentif (Rp)	Uang Makan (Rp)	Kompensasi Tambahan
500.000,-	500.000,-	- Bonus karyawan ulang tahun mendapatkan hadiah atau kado. - Tunjangan THR - Asuransi kesehatan

Sumber Data : Data base Owner UKM Mokot

Insentif yang diberikan tergantung penjualan di setiap *outlet* per bulan yang di mana hanya penjualan yang tertinggi di 6 *outlet* tersebut, pada salah satu *outlet* yang penjuannya tertinggi maka akan mendapatkan insentif yang diberikan oleh UKM Mokot dalam satu bulan hanya satu *outlet* yang berhak mendapatkan insentif. Lalu terdapat uang makan perbulan di UKM Mokot yang didapatkan oleh seluruh karyawan. Kemudian bonus di mana karyawan mendapatkan hadiah berupa kado jika

karyawan tersebut berulang tahun, lalu tunjangan hari raya di setiap tahunnya dan asuransi kesehatan di mana jika ada karyawan yang sakit maka perusahaan memberikan asuransi berupa kesehatan seperti berobat ke dokter dan menengoki karyawan yang sakit tersebut.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan UKM Mokat

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
1	2019	22	365	52	10 %	14,20 %
2	2020	36	366	66	10 %	18,02 %
3	2021	43	365	74	10 %	20,27 %

Sumber Data : Data base Owner UKM Mokat

Menurut Hasibuan (2019) ketidakhadiran dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan dalam bekerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat data absensi karyawan pada UKM Mokat terlihat cukup tinggi. Karena perusahaan menetapkan standar absensi per tahunnya yaitu sebesar 10% atau setara dengan 36 absensi. Pada tahun 2019 sebesar 14,20% sedikit meningkat pada tingkat absensi karyawan lalu pada tahun 2020 sebesar 18,02% cukup meningkat pada tingkat absensi dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, lalu pada tahun terakhir di tahun 2021 tingkat absensi 20,27% hal ini sangat jauh dari standar absensi yang berlaku di perusahaan UKM Mokat.

Tabel 1.4 Data Turnover Karyawan UKM Mokat

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	%	Jumlah Karyawan Keluar	%
2019	22	2	9,09 %	5	22,72 %
2020	36	4	11,11 %	10	27,77 %
2021	43	16	37,20 %	18	41,86 %

Sumber Data : Data base Owner UKM Mokat

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa fluktuasi turnover karyawan di UKM Mokat selama tiga tahun terakhir dari tahun 2019 sampai 2021 mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Pada tahun 2019 karyawan masuk berjumlah 2 orang atau 9,09% lalu untuk karyawan keluar berjumlah 5 orang atau 22,72% kemudian, pada tahun berikutnya jumlah karyawan yang masuk meningkat menjadi 4 orang atau 11,11%, serta karyawan keluar meningkat menjadi 10 orang atau 27,77% lebih besar dari pada tahun sebelumnya. Pada tahun terakhir lagi-lagi UKM Mokat mengalami peningkatan karyawan masuk menjadi 16 orang atau 37,20% dan karyawan keluar

menjadi 18 orang atau 41,86% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 10 orang, hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di UKM Mokot. Tabel 1.5 adalah Hasil Pra-Survei yang dilakukan terhadap karyawan UKM Mokot.

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan UKM Mokot Pada Tahun 2023

No	Indikator	Responden					Jmlah	Skor	%
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	0	3	18	20	2	43	108	13,5 %
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	0	11	23	8	1	43	130	16,25 %
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan target yang harus dicapai per bulan/tahun.	4	4	14	14	7	43	113	14,12 %
4	Kenyamanan kondisi bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	16	13	10	4	43	127	15,87 %
5	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin.	7	21	8	5	2	43	155	19,37 %
6	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas ke tidak tercapai target.	4	8	18	13	0	43	132	16,5 %
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	11	14	10	7	1	43	156	19,5 %
8	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	16	9	3	0	43	172	21,5 %

Sumber Data : Data Primer UKM Mokot

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey ini dilakukan pada jumlah responden sebanyak 43 karyawan UKM Mokot, dapat dilihat bahwa responden terendah terdapat di pernyataan nomor 1 yang di mana skor total keseluruhan jawaban mendapatkan nilai 108 atau sebanyak 13,5% lalu diperingkat terendah selanjutnya di pernyataan nomor 3 yang di mana skor total keseluruhan jawaban mendapatkan nilai 113 atau sebanyak 14.12% yang di mana menunjukkan hasil pra survey yang dilakukan masih banyak responden atau karyawan UKM Mokot merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan UKM Mokot. Tabel 1.6 adalah Data Target Penjualan pada UKM Mokot pada tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1.6 Target Penjualan UKM Mokat

Tahun	Target	Realisasi Target	%	Status
2019	14.400 Cup	10.456 Cup	72,61%	Tidak tercapai
2020	19.200 Cup	13.232 Cup	68,91%	Tidak tercapai
2021	24.000 Cup	16.013 Cup	66,72%	Tidak tercapai

Sumber: Data base Owner UKM Mokat

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa target penjualan dari tahun 2019-2021 menunjukkan ke tidak tercapaian target yang telah ditentukan oleh UKM Mokat. Pada tahun 2019 target penjualan sebesar 14.400 cup akan tetapi realisasi targetnya hanya mencapai 10.456 cup atau 72,61% lalu pada tahun berikutnya pada tahun 2020 target penjualan UKM Mokat berada pada angka 19.200 cup, sedangkan realisasi target hanya mencapai 13.232 cup atau 68,91% hal ini menunjukan target penjualan karyawan belum mencapai target yang ditentukan. Kemudian pada tahun terakhir UKM Mokat masih tidak mencapai target penjualan yang telah ditentukan, UKM Mokat pada tahun 2021 menargetkan 24.000 cup akan tetapi realisasi target hanya mencapai 16.013 cup atau 66,72%. Terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir target penjualan perusahaan mengalami tidak tercapai.

Tabel 1.7 Data Penilaian Kinerja Karyawan UKM Mokat 2019-2021

No	Faktor penilaian	Nilai (2019)	Kategori	Nilai (2020)	Kategori	Nilai (2021)	Kategori
1	Kehadiran	85,80%	Baik	81,98%	Baik	79,73%	Cukup
2	Kerja sama	81%	Baik	81%	Baik	82%	Baik
3	Tanggung jawab	79%	Cukup	75%	Cukup	74%	Cukup
4	Keterampilan kerja	80%	Baik	80%	Cukup	69,50%	Sedang
5	Kualitas kerja	75%	Cukup	71%	Cukup	74,50%	Cukup
6	Sikap	88%	Baik	85%	Baik	87%	Baik
7	Efektivitas	88%	Baik	76%	Cukup	70%	Cukup
8	Mematuhi peraturan	76,50%	Cukup	75%	Cukup	75%	Cukup
Total rata-rata		81,66%	Baik	78,12%	Cukup	76,47%	Cukup

Sumber: Data base Owner UKM Mokat

Tabel 1.8 Penilaian Kinerja Karyawan UKM Mokat 2019-2021

Standar	Penilaian	Kinerja
No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
4	61-70	Sedang
5	<61	Buruk

Sumber: Data base Owner UKM Mokat

Berdasarkan Tabel 1.7 dan Tabel 1.8 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada UKM Mokat yang dilakukan selama 3 tahun masih belum optimal

dengan nilai total rata-rata pada tahun 2019 memiliki persentase sebesar 81,66% kemudian pada tahun 2020 memiliki persentase sebesar 78,12% lalu ditahun terakhir 2021 memiliki nilai persentase sebesar 76,47%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan UKM Mokot masih tergolong di kategori cukup. Belum mencapai di kategori sangat baik. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus di evaluasi oleh pihak perusahaan.

Kinerja karyawan yang terdapat pada UKM Mokot untuk meningkatkan bisnis perusahaan agar terus berkembang, hal tersebut yang menjadi bahan penilaian perusahaan untuk lebih optimal dalam melakukan pengembangan kepada tenaga kerjanya serta bersikap tegas kepada tenaga kerja, peran karyawan sangat penting pada perusahaan terhadap tercapainya suatu perusahaan.

Kompensasi di dalam perusahaan itu sangat penting karena kompensasi membantu organisasi mencapai keberhasilan perusahaan bisa berupa upah finansial langsung ataupun finansial tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Kompensasi menjadi salah satu tujuan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, tujuan lain yang di harapkannya yaitu balas jasa atas kinerjanya, kompensasi yang diberikan bukan hanya soal gaji yang diberikan, namun dari segi insentif, upah, tunjangan, fasilitas, dan THR oleh karena itu jika karyawan mendapatkan kompensasi dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan lebih meningkat.

Kepuasan kerja karyawan serta kesenangannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya merupakan faktor yang krusial sebab bisa berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga masalah ini perlu diatasi dengan baik terlebih pada dasarnya hal tersebut akan mampu mencerminkan bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri, atau setiap karyawan dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya jika terdapat suatu kepuasan tersendiri ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini harus diperhatikan oleh UKM Mokot, karena semua ini menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan UKM Mokot.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot” dengan studi kasus yang di tunjukan kepada karyawan yang bekerja di UKM Mokot.

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu :

1. Kinerja karyawan yang ada pada UKM Mokot masih mengalami penurunan di setiap tahunnya, lalu target perusahaan pun tidak tercapai sedangkan perusahaan

telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan di setiap tahunnya.

2. Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan UKM Mokat belum sesuai dengan UMK yang ada di kabupaten bogor, sedangkan perusahaan telah berusaha meningkatkan kompensasi lainnya seperti insentif, uang makan dan bonus.
3. Karyawan merasa tidak puas bekerja di UKM Mokat, ditandai dengan masih belum mencapai target di setiap tahunnya lalu masih meningkatnya absensi karyawan dan turnover selama tiga tahun terakhir serta hasil pra survey yang dilakukan masih menunjukkan ketidakpuasan karyawan, sedangkan perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Mokat, maka permasalahan yang dihadapi serta diteliti yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Mokat?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Mokat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Mokat?

1.3 Maksud Dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguraikan bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokat, serta menyimpulkan hasil penelitian untuk memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab permasalahan pada UKM Mokat.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah

1. Untuk menguraikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UKM Mokat.
2. Untuk menguraikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Mokat.
3. Untuk menguraikan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Mokat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar memberikan informasi serta saran dalam memecahkan suatu masalah yang timbul sehingga pada akhirnya dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan terutama di dalam teori kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menambah wawasan di bidang ekonomi manajemen dan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam teori kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dalam teori kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun pengertian Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Darmadi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam setiap aktivitas satu fungsi operasional sumber daya manusia

Menurut Edy Sutrisno (2020) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, ilmu, dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien dari organisasi titik manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2019) dinyatakan bahwa :

1 Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan melalui pemberian tugas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dengan demikian seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau memperkerjakan perintah yang diberikannya. Sebaliknya ketidakmampuan pimpinan dalam mempengaruhi karyawan akan berakibat fatal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

2 Motivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan. motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. demikian pula dengan karyawan terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

3 Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional. terjadinya tingkat turnover sangat ulang, dan biaya pelatihan. artinya dalam hal ini perusahaan perlu mencari, menyeleksi dan mendidik karyawan baru untuk posisi yang ditinggalkan. kemudian dan yang paling penting adalah bagi karyawan yang keluar akan membawa sejumlah rahasia perusahaan.

4 Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. komitmen karyawan dapat dilihat dari ke patuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. karyawan juga harus mampu untuk menepati janji janji yang telah dibuatnya. komitmen karyawan sangat penting

sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. pimpinan dianggap gagal jika karyawan tidak komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5 Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja. kepuasan karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

6 Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

7 Kesejahteraan

Pimpinan yang dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga harus meningkat. artinya karyawan yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena akan berkinerja baik. demikian pula sebaliknya jika kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan maka bukan tidak mungkin tingkat turnover karyawan akan tinggi dan kinerjanya juga akan ikut menurun.

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam buku Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

- 1 Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan kinerja yang tinggi memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2 Mengimplementasikan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3 Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4 Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

- 5 Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6 Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7 Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan menilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari mempengaruhi, motivasi, loyal, komitmen, kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan, serta memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

1 Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperbaiki tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan titik perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2 Pengorganisasian

Pengorganisasian kegiatan menetas pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3 Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugas dengan baik. adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4 Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan titik pengendalian pegawai,

meliputi kehadiran kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5 Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan titik pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6 Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dengan memenuhi kebutuhan primer.

7 Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8 Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10 Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja pensiun, atau sebab lainnya. penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) dinyatakan bahwa :

1 Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan pengembangan kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2 Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan titik dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3 Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4 Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindak perbaikan dan penyempurnaan rencana. pengendalian karyawan meliputi kehadiran kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5 Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6 Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7 Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8 Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9 Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11 Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari perusahaan pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. pelepasan ini diatur oleh undang-undang No 12 Tahun 1964.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kedisiplinan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian oleh karena itu fungsi sumber daya manusia ini penting diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi bagi perusahaan ialah faktor yang krusial sebab kompensasi bisa mendorong, menarik, mempertahankan, serta memelihara tenaga kerja untuk lebih produktif. Umumnya, manajemen kompensasi bertujuan guna membantu perusahaan dalam menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal serta membantu mencapai tujuan keberhasilan strategi yang di terapkannya. Melalui kompensasi yang adil akan bisa mendorong optimalnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi dinyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir (2019) kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atau aja karyawan.

Menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2020) kompensasi dinyatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa baik yang berbentuk keuangan ataupun non keuangan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja pengadaan efektif motivasi stabilitas karyawan disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1 Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2 Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan ke butuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3 Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4 Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5 Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6 Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7 Pengaruh Serikat Buruh

Serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

8 Pengaruh Pemerintah

Pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Ada beberapa tujuan kompensasi menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

1 Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas yang tinggi.

2 Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan dan prestasi kerja.

3 Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4 Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.

5 Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6 Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Edy Sutrisno (2020) dinyatakan bahwa :

1 Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2 Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. untuk meniadakan hal negatif seperti ini maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan perusahaan lain agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3 Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. bila karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan tinggi sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4 Jenis Pekerjaan Dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5 Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dilakukan atau dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini dilaksanakan maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6 Peranan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan-perusahaan. supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingannya mereka bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017) dinyatakan bahwa :

1 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka konsentrasi relatif semakin besar.

2 Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3 Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh nya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4 Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5 Pemerintah Dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas apa balas jasa minimum. peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wengannya.

6 Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah sama kini besar. sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah adalah terkecil.

7 Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. hal ini wajar karena seorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8 Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan Lebih Baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9 Kondisi Perekonomian Indonesia

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (disqueshed unemployment).

10 Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja guna tercapai.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2020) kompensasi dinyatakan bahwa segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti:

Pemberian kompensasi secara langsung :

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara priodik (biasasnya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karna karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan

baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2017) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji dan Upah
2. Upah Insentif
3. Asuransi
4. Fasilitas
5. Tunjangan

Jadi indikator-indikator kompensasi yang digunakan oleh peneliti adalah indikator menurut Hasibuan yaitu 5 faktor yang terdiri dari gaji dan upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencanaan, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres dan perustasinya yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Sikap kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja dinyatakan bahwa sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2020) kepuasan kerja dinyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka titik kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Tiffin dalam buku Edy Sutrisno (2020) kepuasan kerja dinyatakan bahwa berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, satu hasil kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam buku Edy Sutrisno (2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dinyatakan bahwa :

- 1 Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2 Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3 Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4 Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5 Pengawasan. Sekaligus atasannya. supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- 6 Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu titik sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7 Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8 Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- 9 Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan memahami dan mengakui

pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10 Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jembatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dinyatakan bahwa :

- 1 Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 2 Berat ringannya pekerjaan.
- 3 Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 4 Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 5 Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 6 Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2021) indikator kepuasan kerja dinyatakan bahwa dapat diukur dengan :

a. Turnover

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

b. Tingkat Ketidak Hadiran (absen) Kerja

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

c. Umur

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

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang

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

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil/tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja dapat dilihat dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018) kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Benardin dan Russel dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengembangan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan bahwa :

- 1 Kemampuan dan keahlian. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2 Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- 3 Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- 4 Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang artinya setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda.
- 5 Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 6 Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7 Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8 Budaya organisasi kebiasaan ke biasaan atau norma-norma yang berlaku dalam dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9 Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- 10 Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11 Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12 Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13 Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan bahwa :

1 Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pengalaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2 Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan yang mengerjakan pekerjaan akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, ke tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3 Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen.

Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja dinyatakan bahwa suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang di harapkan dapat menunjukkan

prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) Penilaian kinerja dinyatakan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja dinyatakan bahwa proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain.

Menurut Cascio dalam buku Priansa (2018) penilaian kinerja karyawan dinyatakan bahwa suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu maupun kelompok. Meskipun ada di antara masalah teknis (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang ke semuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besar penilaian kinerja karyawan.

2.4.4 Metode Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah sistem atau metode tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Standar masing-masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya.

Menurut Sumardjo dan priansa (2018) dinyatakan bahwa ada banyak berbagai metode penilaian kinerja karyawan seperti : skala peringkat (*rating scale*), ceklis (*checklist*), peristiwa kritis (*critical incident method*), Peninjauan Lapangan (*field Review Method*), Tes dan Observasi, Evaluasi Kelompok dan Metode penilaian yang berorientasi masa depan seperti : penilaian diri (*self-appraisal*). Penilaian Psikologis (*psychological appraisal*) dan pendekatan manajemen berdasarkan tujuan (*management by objective/MBO*).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan UKM Mokat yaitu skala peringkat (*rating scale*), karena perusahaan memberikan hasil evaluasi subyektif dalam skala peringkat dilakukan oleh penilai terhadap

kinerja pegawai dengan memanfaatkan skala tertentu yang dimulai dari peringkat rendah sampai dengan peringkat tinggi. Dalam metode ini, evaluasi hanya didasarkan kepada pendapat penilai, di mana penilai membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan Novia Ruth Silaen (2021) dinyatakan bahwa :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap tingkat penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.5 Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokat.

Tabel 2.1 penelitian sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	1. Ardalia Theodor	X1:Kompensasi X2:Kepua	1 Menurut Simamora (2004) indikator Kompensasi:	Kuantitatif (asosiatif	1 Variabel kompensasi (X1)berpengaru

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Besti Lilyana (2017) <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Canggih Mandiriutama</i>	san Kerja Y:Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Fasilitas - Tunjangan - Kepuasan Kerja: - Upah - Promosi - Supervisi - Benefit - Contingen Rewards - Operating Procedures - Co-workers - Natur Of Work - Communication <p>2 Menurut Mondy, Noe, Premeaux Priansa (2014) indikator Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Kemandirian - Adaptabilitas - Adaptibilitas - Kerja Sama)	<p>h terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiriutama, dengan nilai t hitung menunjukkan nilai sebesar 5,791 sedangkan t tabel sebesar 2,36.</p> <p>2 Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiriutama, dengan nilai t hitung sebesar 3,668 sedangkan t tabel sebesar 2,36.</p> <p>3 Variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Karya Canggih Mandiriutama, dengan nilai f hitung sebesar 24,950 sedangkan f tabel sebesar 3,30.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Toni (2021) <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa</i>	X1:Kompe nsasi X2:Kepuas an Kerja Y:Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Menurut Heryenzus & Laia (2018:13) indikator Kompensasi: <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Upah Insentif - Imbalan - Bentuk Subsidi Menurut Latief, Syardiansyah, & Sarfwan (2019:58) indikator Kepuasan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan Itu Sendiri (work itself) - Atasan (supervisio) - Teman Sekerja (workers) - Promosi (promotion) - Gaji/Upah (pay) Menurut Latief, Syardiansyah, & Sarfwan (2019:61) indikator Kinerja Karyawan: <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Prestasi Kerja - Tanggung Jawab Kerja 	Kuantitatif (deskriptif)	<ol style="list-style-type: none"> Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung menunjukkan nilai sebesar (2,355) > (1,978) dan signifikansi 0,002 < 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar (5,988) > t table (1,978) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					hitung $44,891 > f$ tabel 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 pada PT. Winsen Kencana Perkasa.
3	Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). <i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada</i>	X1:kompensasi X2:kepuasan kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi : - Upah - Insentif - Tunjang 2. Menurut Luthans (2006:304) dalam (Priansa, 2016) Indikator Kepuasan kerja : - Pekerjaan itu sendiri - Supervise - Kelompok kerja - Promosi - Lingkungan kerja 3. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam (Priansa, 2016:271) Indikator Kinerja : - Kuantitas pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Kemandirian - Inisiatif - Kerja sama	Kuantitatif (Observasi dan Kuesioner)	1. Variable kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Variable kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Variable kompensasi (X1) dan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					kepuasan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara variabel (X1) dan (X2) secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
4	Siti Mas'adah (2021) <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja kerja pada PT. Pratama abadi indsutri JX.(Studi kasus pada divisi produksi cementing cell 19)</i>	X1:kompensasi X2:kepuasan kerja (Y):kinerja kerja	1 Menurut Simamora (2018:223) Kompensasi langsung: - Gaji - Upah - Bonus - Komisi - Tunjangan hari raya (THR) 2 Kompensasi tidak langsung : - Asuransi - Tunjangan - Kesehatan - Fasilitas karyawan seperti seragam - Tempat parkir - Mushol - Klinik 3 Menurut Anwar Prabu (2015:117) Kepuasan kerja : - Pekerjaan menantang secara mental - Rewards yang memadai - Kondisi kerja yang mendukung 4. Menurut Anwar Prabu (2015:67)	Kuantitatif (survey)	1. Hasil penelitian : Bahwa kompensasi (X1) dan kepuasn kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (y). yang ditunjukkan oleh nilai koefesien determinasi sebesar 60,4%, artinya bahwa peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Jx sukabumi divisi produksi bagian cementing cell

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan: - Kualitas (Quality) - Kuantitas (Quantity) - Tingkat pengetahuan (job knowledge) - Tingkat ketepatan waktu (availability)		19. Persamaan regresi untuk kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $y = 10,846 + 0,351 X1 + 0,442 X2$, artinya jika koefisien konstanta sebesar 10,846, jika variabel kompensasi (x1) dan kepuasan kerja (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,846. Koefisien b1 = 0,351 X1, artinya apabila kompensasi ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,351. Koefisien b2 = 0,442, artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan (X2)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin nyaman maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,422.
5	N.Lilis Suryani Hastono (2020) <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung</i>	X1: Kompenasi X2:Kepuasan Kerja Y:Kinerja Karyawan	1. Menurut sinambela (2016:237) Kompensasi : - Gaji - Upah - Insentif 2. Menurut (Gibson et al., dalam Edison et al.,2017:213).Kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri - Upah atau gaji - Kesempatan promosi - Supervise - Rekan kerja 3. Menurut (Dessler, 2015:358-359) Kinerja karyawan : - Kualitas kerja - Produktivitas - Pengetahuan mengenai pekerjaan - Kepercayaan - kebebasan	Kuantitatif (Deskriptif kausal)	1. Kompensasi yang diberikan PT. Angkasa pura II Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik 2. Kepuasan kerja di PT. Angkasa pura II Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik 3. Kinerja karyawan di PT. Angkasa pura II Cabang Husein Sastra Negara Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji F) bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura II cabang Husein Sastranegara Bandung, sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura II Cabang Husein Sastra Negara Bandung</p>
6	<p>Dwikirestikasari (2018) <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu</i></p>	<p>X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompensasi (X1) Menurut Mutiara S. Panggabean (2002) - Gaji - Upah - Insentif 2. Kepuasan Kerja (X2) Menurut As'ad (2001) - Kepuasan financial - Kepuasan fisik - Kepuasan social - Kepuasan psikologi 3. Kinerja Karyawan Menurut Dessler</p>	<p>Kuantitatif (Kualitatif)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,336X1 + 0,174X2$. Hipotesis terbukti bahwa secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			(2000) - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Kehadiran - Tanggung Jawab - Ketepatan Waktu Kerja - Kerja Sama Dengan Orang Lain		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 4,155 jika dibandingkan dengan nilai Ftabel 3,19 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan sebesar 0,022. Sedangkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 1,677$ dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Untuk variable kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dimana t_{hitung} sebesar 1,291 < t_{tabel} sebesar 1,677 tingkat signifikan sebesar 0,203.

Sumber : Data Sekunder 2022

Pada penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Dwikirestikasari (2018) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Yang menggunakan metode jenis data kuantitatif dan kualitatif, lalu metode penarikan sampel yang menggunakan populasi dan sampel, kemudian sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, kemudian analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi linier berganda, dan terakhir uji hipotesis dan uji determinasi R^2 . Namun pada penelitian tersebut tidak menggunakan uji asumsi klasik sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang sangat ketat.

Menurut Kasmir (2019) pemberian kompensasi dinyatakan bahwa memiliki hubungan atau pengaruh dengan kinerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayarkan secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja dinyatakan bahwa sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu dalam mencapai tujuannya. hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian dari Toni (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Winsen Kencana Perkasa.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka kinerja perusahaan juga akan

menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ardalia Theodore & Besti Lilyana (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Canggih Mandiri.

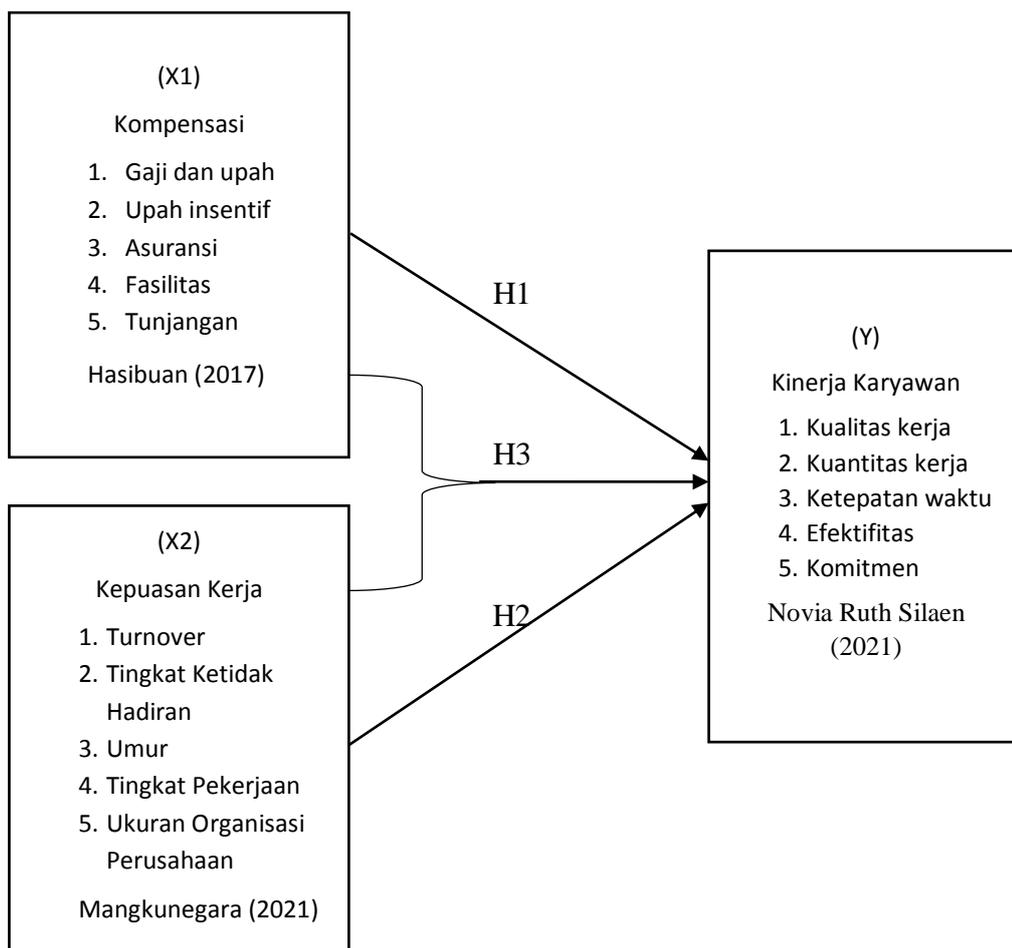
Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Suryani & Hastono (2020), Theodore & Lilyana (2017), Toni (2021), PT. (2021), Siti mas'adah (2021) dan Dwikirestikasari (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kerangka berpikir merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel *independent* dengan variabel *dependent* yang diteliti yaitu :

Variabel X1 : Kompensasi

Variabel X2 : Kepuasan Kerja

Variabel Y : Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis dinyatakan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokat.

H2 : Diduga adanya pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokat.

H3 : Diduga adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dengan mengumpulkan data-data dan informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Objek dalam penelitian ini adalah variable *Independent* kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja variabel *Independent* (X_2) serta variable *Dependent* kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari responden individual karyawan pada UKM Mokot yang berjumlah 43 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di UKM Mokot yang beralamat di Jl. Raya Puncak - Cianjur No.317, Cipayung Girang, Kec. Megamendung, Bogor, Jawa Barat 16770.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada UKM Mokot.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, atau data yang berupa angka-angka yang dalam penelitian ini berupa data besaran gaji, data turnover dan data penilaian kinerja karyawan selama tahun 2019-2021 pada UKM Mokot.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam proses penelitian ini variable-variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiono (2017) Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dinyatakan bahwa variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lainnya Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiono (2017) Variabel terikat (*Independent Variabel*) dinyatakan bahwa variabel yang keadannya dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel terikat *dependent*. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot"

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	1 Gaji dan upah	1 Tingkatan kesesuaian gaji atau upah dengan pekerjaan 2 Tingkat kesesuaian gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 3 Tingkat pemberian gaji atau upah sesuai dengan peraturan yang berlaku	Ordinal
	2 Upah Insentif	1 Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan 2 Insentif yang diberikan membuat karyawan merasa puas	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
		3 Pemberian insentif secara adil dan merata	
	3 Asuransi	1 Perusahaan telah memberikan asuransi 2 perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai 3 Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan	Ordinal
	4.Fasilitas	1. Perusahaan memberikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai 2. Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja 3. Kondisi kerja berupa fasilitas (Kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	Ordinal
	5.Tunjangan	1. Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai 2. Tunjangan makan siang atau uang makan sesuai 3. Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	1 Turnover	1 Ketidakpuasan dalam pekerjaan. 2 Keinginan untuk meninggalkan perusahaan 3 keinginan untuk tidak hadir bekerja	Ordinal
	2 Tingkat Ketidakhadiran (absensi) kerja	1 Datang tepat waktu 2 Mengisi daftar hadir 3 Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Ordinal
	3 Umur	1 Tingkat produktivitas akan lebih tinggi jika umur masa 20/30 tahun 2 Kemampuan perusahaan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun 3 Mampu memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
		melebihi batas umur kerja	
	4 Tingkat Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kemampuan mengevaluasi kekurangan terhadap pekerjaan yang di lakukan 2 Melakukan apa yang diperintahkan dan menjadi kewajiban. Dilaksanakan dengan sebaik-baiknya 3 Melakukan apa yang diperlukan meski tidak diperintahkan 	Ordinal
	5 Ukuran Organisasi Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1 Membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi. 2 Kemampuan organisasi menghadapi keadaan disekitar lingkungan 3 Kemampuan atasan mengkoordinasi, komunikasi dan pengendalian agar organisasi efektif 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1 Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2 Bekerja sesuai dengan prosedur 3 Membuat keputusan untuk mengatasi masalah 	Ordinal
	2 Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan 2 Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan 3 Ketepatan waktu dan sesuai standar 	Ordinal
	3 Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1 Perusahaan telah memberikan kesesuaian jam kerja 2 Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya 3 Hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan 	Ordinal
	4 Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1 Rekan kerja telah menggunakan keahlian secara optimal dan teliti 2 Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah 	Ordinal

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
		3 Kreativitas yang tinggi dapat membantu mencapai hasil kerja yang lebih baik	
	5 Komitmen	1 Fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan 2 Bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab 3 Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang karyawan pada UKM Mokot.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan cara :

1 Data Primer

a. Wawancara

Penulis melakukan dialog langsung dengan owner UKM Mokot untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tema penelitian.

b. Survey

Metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya kuesioner disebarkan kepada karyawan UKM Mokot.

2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan penelitian secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan penulis teliti.

a. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku. Karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber data lainnya.

b. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan lain sebagainya.

c. Skala Likert

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert karena menurut Sugiono (2017) Skala Likert di nyatakan bahwa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X (X1 dan X2) Variabel (Y)

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data : Sugiyono (2017)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiono (2017) uji validitas dinyatakan bahwa digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner

relatif banyak, penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program IBM SPSS 25 yaitu :

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2 - (\sum x)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor setiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas dinyatakan bahwa ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrument pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument, penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu :

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas alpa cronbach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$ = Varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* :

Tabel 3.3 Tingkatan Reabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliable
>0,20 - 0,39	Tidak reliable
>0,40 - 0,59	Cukup reliable
>0,60 - 0,79	Reliable
>0,80 - 1,00	Sangat reliable

Sumber Data : Sugiono 2017

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Menurut Sugiono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y dinyatakan bahwa dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 5 Nilai Terendah = 1

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{Skor\ Total\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan sebagai berikut, “ skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100% maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 interpretasi hasil

Interval Nilai	Keterangan
81-100	Sangat Baik/Sangat Sering
61-80	Baik/Sering
41-60	Cukup Baik/Ragu-ragu
21-40	Kurang Baik/Pernah
0-20	Sangat Kurang Baik/Tidak Pernah

Sumber Data : Sugiyono 2017

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20 % yang kemudian menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Succesive Interval (MSI)

Salah satu syarat dari statistik parametrik adalah skala datanya harus interval. Dalam penelitian ini didapatkan data ordinal. Untuk mengubah data ordinal ke interval dilakukan kovers atau menaikkan skala data penelitian ordinal ke skala interval dengan metode suksesif. Menurut Serdamayanti dan Syarifudin Hidayat (2017) Method Succesive Interval dinyatakan bahwa metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Transformasi data ordinal ke data interval bertujuan agar data dapat berdistribusi normal atau homogeny yang selanjutnya dapat dilakukan pengolahan data atau permodelan regresi menggunakan SPSS 25 yang di dalamnya meliputi regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi R² square, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pada hasil transformasi data tersebut. Untuk transformasi data ordinal ke data interval yang disediakan oleh aplikasi STAT97.

Dalam proses transformasi data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrumen (Add-in)* pada *Microsoft Excel*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1 Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- 2 Setiap butir pernyataan telah menentukan *frekuensi* (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap item pernyataan.
- 3 Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebutkan proporsi.
- 4 Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
- 5 Menentukan nilai Z setiap pf (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- 6 Menentukan skala (*scale value* = SV) untuk setiap skor jawaban yang di peroleh menggunakan tabel tinggi densitas.
- 7 Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - (\text{Density at Upper Limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit = Kedapatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kedapatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- 8 Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut :

Transformed Scale Value

$$Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

- 9 Setelah mendapatkan nilai dari Transformed Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval. hasil dari transformasi data ordinal ke data interval dengan bantuan aplikasi *Additional Instrument (Add-ins)* pada *Microsoft Excel*.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Kompensasi) Variabel X_2 (Kepuasan Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan)

Untuk mencari koefisien regresi a, b_1, b_2 , digunakan persamaan sebagai berikut:

$$1. \sum X_1 Y - b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$2. \sum X_2 Y - b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis r_{square} . Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan r_{square} yang telah disesuaikan (*Adjusted r_{square}*), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square, dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, di antaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dinyatakan bahwa bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian ber distribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-simirnov*, dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-simirnov* adalah sebagai berikut :

Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data distribusi normal.

Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas dinyatakan bahwa bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independent*). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*, Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF), Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residuak suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent variable*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

3.10.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Menurut Sugiyono (2017) rumus untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai u=Uji t

n = Banyaknya Sampel

r = Koefisien korelasi yang telah dihitung sebelumnya

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_0) yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima apabila : t hitung > t tabel

H_0 ditolak apabila : t hitung < t tabel

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel signifikan. Dengan perumusan hipotesisnya adalah :

H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{03} : Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar kurva distribusi uji t :



Gambar 3.1 kurva distribusi uji t

3.10.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkatan signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA menggunakan SPSS. Menurut Sugiyono (2017) uji f di definisikan sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

Rsquare : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independen

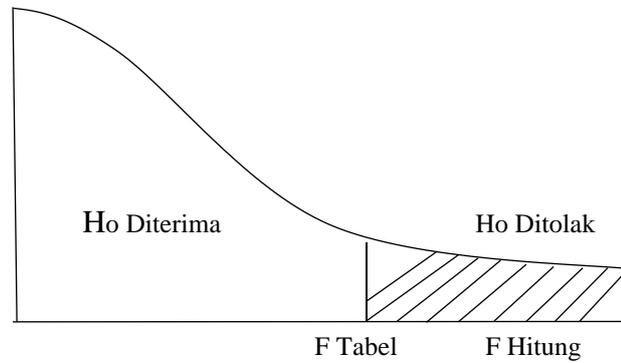
n : Jumlah sampel

- c. Menentukan taraf nyata yang yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

Berikut adalah gambar kurva distribusi uji t :



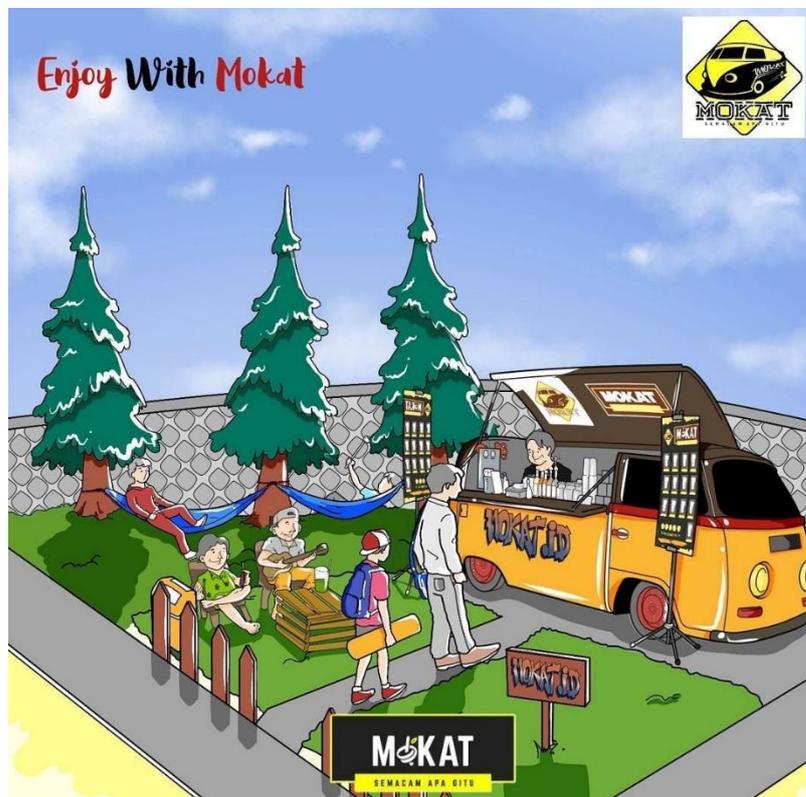
Gambar 3.2 Kurva distribusi uji f

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan UKM Mokat



Gambar 4.1 UKM Mokat

UKM Mokat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner minuman jus buah dan berbagai jenis minuman jenis powder, arti kata dari Mokat adalah Modal Nekat yang menjadi singkatan oleh pendiri perusahaan tersebut, UKM Mokat ini di dirikan oleh Denni Susanto pada tanggal 01 Agustus 2018, dan memiliki kantor yang beralamat di Jl. Raya Puncak - Cianjur No.317, Cipayung Girang, Kec. Megamendung, Bogor, Jawa Barat 16770. UKM Mokat terus berkembang dari yang awalnya hanya 1 cabang hingga saat ini menjadi 7 cabang, UKM Mokat pun memiliki sosial media instagram yang bernama Mokat.id. untuk kedepanya UKM Mokat terus berinovasi memajukan bisnis minuman jus buah dan berbagai jenis minuman jenis powder ini.

4.1.2 Visi dan Misi UKM Mokat

4.1.2.1 Visi

Melalui visi ini, kami akan menjadikan Brand yang di kenal oleh eluruh masyarakat indonesia. Tujuan menghadirkan produk minuman yang *fresh, tasty* dan *iconic*. Dengan *taglines* “SEMAMACAM APA GITU”.

4.1.2.2 Misi

Melalui misi inilah kami memiliki tujuan untuk selalu eksistensi dan dapat memberikan kontribusi untuk indonesia.

4.1.3 Wilayah kerja UKM Mokat



Gambar 4.2 Denah Lokasi UKM Mokat

1. Mokat Megamendung

Open 10:00 - 22:00

Jl. Raya Puncak - Cianjur No.317, Cipayang Girang, Kec. Megamendung, Bogor, Jawa Barat 16770

2. Mokot Pafesta Cisarua

Open 10:00 - 22:00

Jl. Raya Puncak - Gadog No.20, Tugu Sel., Kec. Cisarua, Bogor, Jawa Barat 16750

3. Mokot Ciawi

Open 10:00 - 22:00

Jl. Raya Puncak No.6270, Bendungan, Kec. Ciawi, Bogor, Jawa Barat 16720

4. Mokot Baranangsiang

Open 10:00 - 22:00

Jl. Cikabuyutan, RT.04/RW.05, Tegallega, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129

5. Mokot Pandu Raya

Open 10:00 - 22:00

Jl. Achmad Adnawijaya No.29, RT.02/RW.11, Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16152

6. Mokot Ciomas

Open 10:00 - 22:00

Jl. Raya Ciomas No.14, RT.03/RW.06, Pasirkuda, Kec. Bogor Bar., Kota Bogor, Jawa Barat 16118

7. Mokot Cibedug

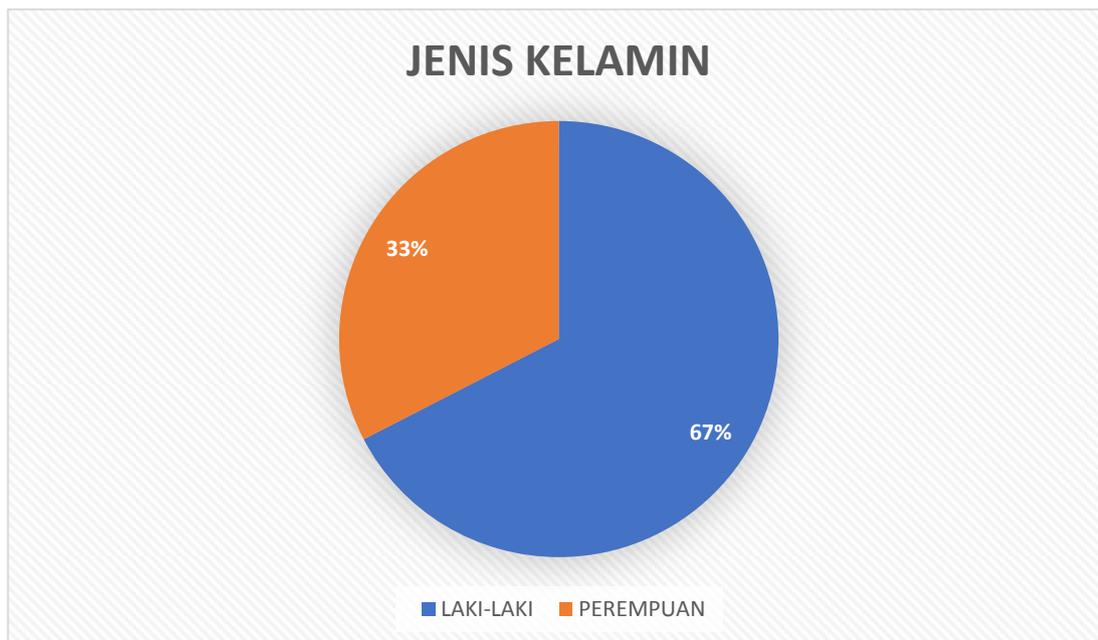
Open 10:00 - 22:00

Jl. Veteran III No.13, Kp. Parung Jambu, Banjar Wangi, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

4.2 Profil Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

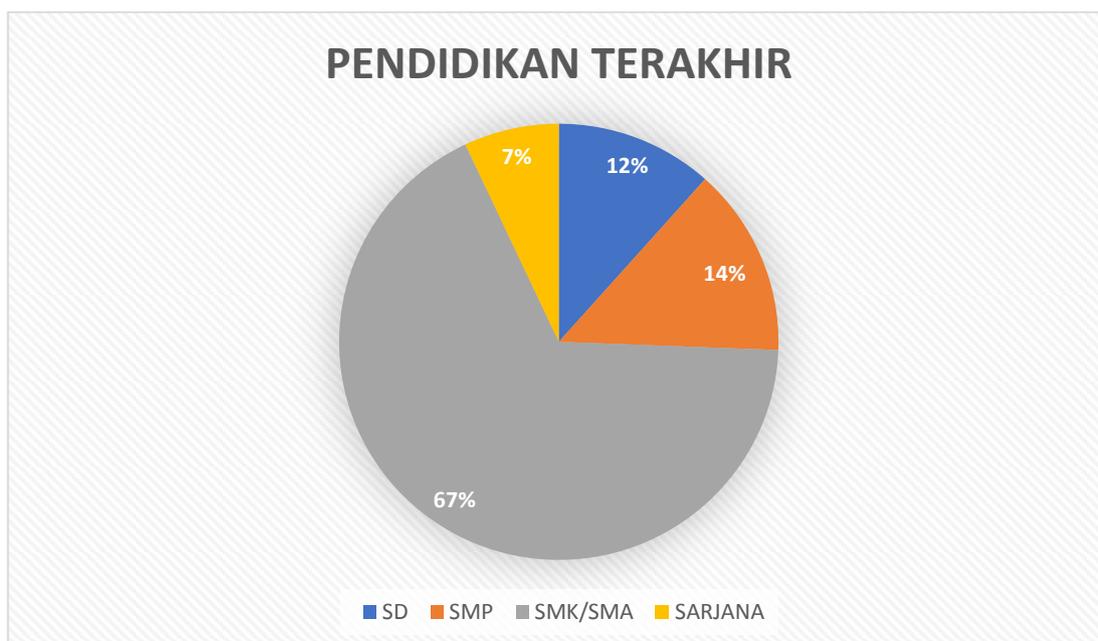
Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 43 karyawan :



Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambaran di atas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada UKM Mokot menunjukkan bahwa jumlah perempuan 14 orang dengan persentase sebesar 33% dan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 29 dengan persentase sebesar 67% dari total 43 karyawan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

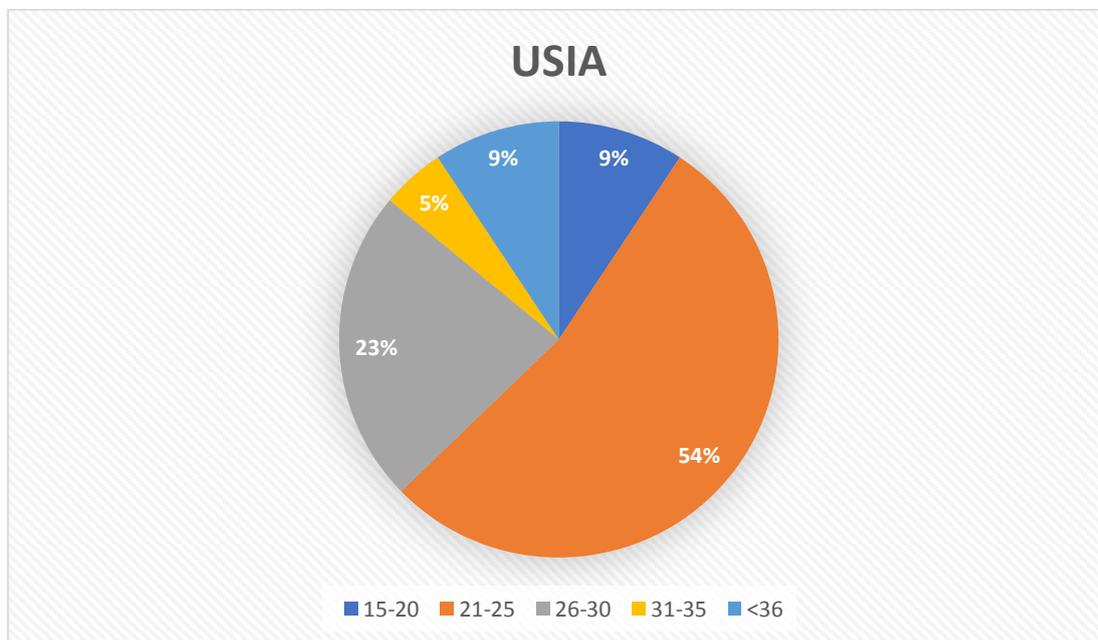


Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu berpendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 67%,

responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 6 orang dengan persentase 14%, responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 5 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang berpendidikan terakhir SARJANA sebanyak 3 orang dengan persentase 7%, dari 43 karyawan UKM Mokot.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diatas, bahwa dapat dilihat responden paling mendominasi pada usia 21-25 sebanyak 23 orang dengan persentase 54%, pada usia 26-30 sebanyak 10 orang dengan persentase 23%, pada usia 15-30 sebanyak 4 orang atau 9%, pada usia <36 sebanyak 4 orang dengan persentase 9%. Lalu pada usia 31-35 sebanyak 2 orang dengan persentase 5% dari 43 karyawan Pada UKM Mokot.

4.3 Kalibrasi Instrumen

4.3.2 Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 41 orang, pengujian validitas ini menggunakan SPSS 25. Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics dengan kriteria berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Mokot dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (kompensasi)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Gaji					
1	Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan	0,294	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
2	Saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,495	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu	0,580	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bonus					
4	Bonus diberikan secara adil	0,656	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Bonus sesuai dengan pekerjaan yang di berikan	0,523	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Perusahaan telah memberikan bonus terhadap seluruh karyawan	0,485	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Insentif					
7	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	0,614	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas	0,514	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata	0,520	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Asuransi					
10	Perusahaan telah memberikan asuransi	0,738	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya merasa perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai	0,449	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan	0,567	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan					
13	Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai	0,684	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang makan yang sudah	0,465	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	sesuai				
15	Tunjangan diberikan kepada saya tepat waktu	0,590	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 41 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas 14 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,308$ dari r_{tabel} , terdapat satu pernyataan yang tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (kepuasan)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Turnover					
1	Saya merasa ketidak puasan dalam pekerjaan	0,520	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa akan meninggalkan perusahaan	0,418	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja	0,583	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja					
4	Saya selalu datang tepat waktu	0,405	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya sering mengisi daftar hadir	0,563	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya bersedia menerima konsekuensi ketidakhadiran	0,629	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Umur					
7	Saya merasa tingkat produktivitas akan lebih tinggi jika umur masa 20/30 tahun	0,457	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Perusahaan memiliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun	0,350	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Perusahaan memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah melebihi batas umur kerja	0,542	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Pekerjaan					
10	Perusahaan mampu mengevaluasi kekurangan terhadap pekerjaan yang	0,561	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	di lakukan				
11	Saya melakukan apa yang diperintahkan dan menjadi kewajiban pekerjaan	0,525	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya sering melakukan apa yang diperlukan meski tidak diperintahkan	0,547	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ukuran Organisasi					
13	Membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi	0,563	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Kemampuan organisasi menghadapi keadaan di sekitar lingkungan	0,610	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Kemampuan atasan mengkoordinasi, komunikasi dan pengendalian agar organisasi efektif	0,672	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 41 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,308$ dari r_{tabel} .

Tabel 4.3 hasil uji validitas variabel Y (kinerja)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas kerja					
1	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan	0,352	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan	0,397	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja	0,329	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas kerja					
4	Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik	0,565	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan	0,551	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	kontribusi peningkatan kinerja				
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,393	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu					
7	Saya merasa perusahaan telah memberikan kesesuaian jam kerja	0,347	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya	0,382	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0,402	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
10	Rekan kerja telah menggunakan keahlian secara optimal dan teliti	0,429	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah	0,316	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	0,483	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komitmen					
13	Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	0,421	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab	0,372	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0,473	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 41 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,308$ dari r_{tabel} .

4.3.3 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah data dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan pada UKM Mokot.

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	15

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada kepuasan di atas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bawah sebanyak 15 pertanyaan dengan Cronbach's Alpha 0,831 yang berarti semua pernyataan dinyatakan sangat reliabel karena $> 0,80 - 1,00$.

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada kepuasan di atas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bawah sebanyak 15 pertanyaan dengan Cronbach's Alpha 0,816 yang berarti semua pernyataan dinyatakan sangat reliabel karena $> 0,80 - 1,00$.

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	15

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada kepuasan di atas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bawah sebanyak 15 pertanyaan dengan Cronbach's Alpha 0,651 yang berarti semua pernyataan dinyatakan reliabel karena $> 0,60 - 0,79$.

4.4 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif

4.4.1.1 Kompensasi Pada UKM Mokat

Penilaian terhadap variabel kompensasi terdiri dari 5 indikator yang di mana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Gaji dan Upah

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Gaji Sesuai Dengan Pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	16%
Setuju	4	2	8	9%
Ragu-ragu	3	7	21	22%
Tidak Setuju	2	25	50	53%
Sangat Tidak Setuju	1	6	0	0%
Jumlah		43	94	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan". Berpendapat Sangat Setuju 16%, Setuju 9%, Ragu-ragu 22%, Tidak Setuju 53%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{94}{5 \times 43} \times 100 \% = 43,72\% \end{aligned}$$

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Kesesuaian Gaji Yang Diterima Dapat Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	27%
Setuju	4	19	76	46%
Ragu-ragu	3	13	39	24%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	164	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari". Berpendapat Sangat Setuju 27%, Setuju 46%, Ragu-ragu 24%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{164}{5 \times 43} \times 100 \% = 76,27\% \end{aligned}$$

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Pemberian Gaji Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	47%
Setuju	4	13	52	30%
Ragu-ragu	3	11	33	19%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	171	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu”. Berpendapat Sangat Setuju 47%, Setuju 30%, Ragu-ragu 19%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{171}{5 \times 43} \times 100 \% = 79,53\%$$

2. Upah Insentif

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Pekerjaan Saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	20%
Setuju	4	9	36	28%
Ragu-ragu	3	9	27	21%
Tidak Setuju	2	20	40	31%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	128	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya”. Berpendapat Sangat Setuju 20%, Setuju 28%, Ragu-ragu 21%, Tidak Setuju 31%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 43} \times 100 \% = 59,53\%$$

5X43

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif Yang Diberikan Membuat Saya Merasa Puas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	34%
Setuju	4	23	92	52%
Ragu-ragu	3	8	24	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	176	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”insentif yang diberikan membuat saya merasa puas”. Berpendapat Sangat Setuju 34%, Setuju 52%, Ragu-ragu 14%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{176}{5X43} \times 100 \% = 81,86\% \end{aligned}$$

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Insentif Secara Adil dan Merata”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	49%
Setuju	4	19	76	42%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	183	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya mendapatkan insentif secara adil dan merata”. Berpendapat Sangat Setuju 49%, Setuju 42%, Ragu-ragu 8%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{183}{5 \times 43} \times 100 \% = 85,11\%$$

3. Asuransi

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	22%
Setuju	4	7	28	18%
Ragu-ragu	3	11	33	21%
Tidak Setuju	2	17	34	21%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	160	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”Perusahaan telah memberikan asuransi”. Berpendapat Sangat Setuju 22%, Setuju 18%, Ragu-ragu 21%, Tidak Setuju 21%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{160}{5 \times 43} \times 100 \% = 74,41\% \end{aligned}$$

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Telah Memberikan Asuransi Yang Sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	50%
Setuju	4	17	68	38%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	180	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai”. Berpendapat Sangat Setuju 50%, Setuju 38%, Ragu-ragu 10%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{180}{5 \times 43} \times 100 \% = 83,72\%$$

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Asuransi Telah Di Berikan Kepada Seluruh Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	57%
Setuju	4	15	60	33%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	183	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan”. Berpendapat Sangat Setuju 57%, Setuju 33%, Ragu-ragu 8%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{183}{5 \times 43} \times 100 \% = 85,11\% \end{aligned}$$

4.Fasilitas

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Penunjang Pekerjaan Yang Sudah Sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	27%
Setuju	4	4	16	13%
Ragu-ragu	3	14	42	33%
Tidak Setuju	2	17	34	27%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	128	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”perusahaan memberikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai”. Berpendapat Sangat Setuju 27%, Setuju 13%, Ragu-ragu 33%, Tidak Setuju

27%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{128}{5 \times 43} \times 100 \% = 59,53\% \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Penunjang Pekerjaan Yang Di berikan Perusahaan Cukup Memudahkan Dalam Proses Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	43%
Setuju	4	25	100	54%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	186	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja”. Berpendapat Sangat Setuju 43%, Setuju 54%, Ragu-ragu 3%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{186}{5 \times 43} \times 100 \% = 86,51\% \end{aligned}$$

Tabel 4.12

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi Kerja Berupa Fasilitas (Kamar Mandi, Tempat Istirahat, Tempat Ibadah, Dll) dan Lingkungan Perusahaan Ini Sangat Mendukung dan Memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	52%
Setuju	4	18	72	40%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	4	8	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Jumlah	43	181	100%
--------	----	-----	------

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai". Berpendapat Sangat Setuju 52%, Setuju 40%, Ragu-ragu 3%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{181}{5 \times 43} \times 100 \% = 84,18\% \end{aligned}$$

5. Tunjangan

Tabel 4.12

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai "Tunjangan Hari Raya Yang Saya Dapat Cukup Memadai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	16%
Setuju	4	7	28	23%
Ragu-ragu	3	12	36	29%
Tidak Setuju	2	20	40	32%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	124	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai". Berpendapat Sangat Setuju 16%, Setuju 23%, Ragu-ragu 29%, Tidak Setuju 32%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{124}{5 \times 43} \times 100 \% = 57,67\% \end{aligned}$$

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mendapatkan Tunjangan Makan Siang Atau Uang Makan Yang Sudah Sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	47%
Setuju	4	19	76	42%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	179	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel diatas menunjukan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ” Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang makan yang sudah sesuai”. Berpendapat Sangat Setuju 47%, Setuju 42%, Ragu-ragu 7%, Tidak Setuju 3%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100 \% = 83,25\% \end{aligned}$$

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan Yang Di Berikan Kepada Saya Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	42%
Setuju	4	22	88	49%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	179	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2022

Tabel di atas menunjukan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”tunjangan yang di berikan kepada saya tepat waktu”. Berpendapat Sangat Setuju 42%, Setuju 49%, Ragu-ragu 7%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{179}{5 \times 43} \times 100 \% = 83,25\%$$

Tabel 4.19 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Gaji dan Upah			
1	Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan	43,72%	66,51%
2	Saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	76,27%	
3	Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu	79,53%	
Upah Insentif			
4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya	59,53%	75,50%
5	Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas	81,86%	
6	Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata	85,11%	
Asuransi			
7	Perusahaan telah memberikan asuransi	74,41%	81,08%
8	Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan	83,72%	
9	Saya merasa perusahaan telah memeberikan asuransi yang sesuai	85,11%	
Fasilitas			
10	Perusahaan memebrikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai	59,53%	76,74%
11	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja	86,51%	
12	Kondisi kerja berupa fasilitas (Kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	84,18%	
Tunjangan			
13	Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai	57,67%	74,72%
14	Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang makan yang sudah sesuai	83,25%	

15	Tunjangan yang di berikan kepada saya tepat waktu	83,25%	
Rata-rata		74,91%	

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 74,91%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan UKM Mokot baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kompensasi.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “asuransi” yaitu memiliki predikat 81,08%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “gaji dan upah” yaitu 66,51%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-11 “penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja” yaitu 86,51%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 “Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan” yaitu 43,72%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X1 yaitu Kompensasi. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.20 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi (X1)

Statistics		
KOMPENSASI		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		55.6512
Std. Error of Mean		1.14162
Median		54.0000
Mode		54.00
Std. Deviation		7.48613
Variance		56.042
Skewness		.535
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		.532
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		34.00
Minimum		41.00
Maximum		75.00
Sum		2393.00

Percentiles	25	52.0000
	50	54.0000
	75	60.0000

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 55,65 dengan range 34 dan skor total 2393. Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada UKM Mokot maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55,65 dan skor teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kompensasi dapat dikatakan baik.

4.4.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan Pada UKM Mokot

Penilaian terhadap variabel kepuasan terdiri dari 5 indikator yang di mana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Turnover

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Perusahaan Memberikan Kepuasan Dalam Bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	30%
Setuju	4	21	84	50%
Ragu-ragu	3	11	33	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	168	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya merasa perusahaan memberikan kepuasan dalam bekerja". Berpendapat Sangat Setuju 30%, Setuju 50%, Ragu-ragu 20%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{168}{5 \times 43} \times 100 \% = 78,13\%$$

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mengalami Kesulitan Jika Saya Keluar Dari Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	33%
Setuju	4	18	72	43%
Ragu-ragu	3	13	39	23%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	168	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya mengalami kesulitan jika saya keluar dari perusahaan”. Berpendapat Sangat Setuju 33%, Setuju 43%, Ragu-ragu 23%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{168}{5 \times 43} \times 100 \% = 78,13\%$$

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Sering Mencari Informasi Tentang Perusahaan Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3%
Setuju	4	23	92	61%
Ragu-ragu	3	16	48	32%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	150	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya Sering mencari informasi tentang perusahaan lain". Berpendapat Sangat Setuju 3%, Setuju 61%, Ragu-ragu 32%, Tidak Setuju 3%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{150}{5 \times 43} \times 100 \% = 69,76\% \end{aligned}$$

2. Tingkat Ketidak Hadiran (absensi) Kerja

Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai "saya selalu datang tepat waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	55%
Setuju	4	20	80	42%
Ragu-ragu	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	190	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya selalu datang tepat waktu". Berpendapat Sangat Setuju 55%, Setuju 42%, Ragu-ragu 2%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{190}{5 \times 43} \times 100 \% = 88,37\% \end{aligned}$$

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Sering Mengisi Daftar Hadir"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	58%
Setuju	4	15	60	33%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1%
Jumlah		43	182	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya sering mengisi daftar hadir". Berpendapat Sangat Setuju 58%, Setuju 33%, Ragu-ragu 8%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{182}{5 \times 43} \times 100 \% = 84,65\% \end{aligned}$$

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Bersedia Menerima Konsekuensi Ketidakhadiran"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3%
Setuju	4	20	84	55%
Ragu-ragu	3	20	60	39%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	152	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya bersedia menerima konsekuensi ketidakhadiran". Berpendapat Sangat Setuju 3%, Setuju 55%, Ragu-ragu 39%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{152}{5 \times 43} \times 100 \% = 70,69\% \end{aligned}$$

3. Umur

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Merasa Tingkat Produktivitas Akan Lebih Tinggi Jika Umur Masa 20/30 Tahun"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	20	100	53%
Setuju	4	22	88	46%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	190	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "saya merasa tingkat produktivitas akan lebih tinggi jika umur masa 20/30 tahun". Berpendapat Sangat Setuju 53%, Setuju 46%, Ragu-ragu 0%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{190}{5 \times 43} \times 100 \% = 88,37\% \end{aligned}$$

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai "Perusahaan Memiliki Kemampuan Mempekerjakan Rata-rata Berumur 20/30 Tahun"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	63%
Setuju	4	14	56	29%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah			191	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "perusahaan memiliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun". Berpendapat Sangat Setuju 63%, Setuju 29%, Ragu-ragu 8%, Tidak Setuju 0%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{191}{5 \times 43} \times 100 \% = 88,83\% \end{aligned}$$

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pesangon Terhadap Karyawan Yang Telah Melebihi Batas Umur Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	30%
Setuju	4	12	48	32%
Ragu-ragu	3	13	39	26%
Tidak Setuju	2	9	18	12%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	150	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”perusahaan memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah melebihi batas umur kerja”. Berpendapat Sangat Setuju 30%, Setuju 32%, Ragu-ragu 26%, Tidak Setuju 12%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{150}{5 \times 43} \times 100 \% = 69,76\% \end{aligned}$$

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Mampu Mengevaluasi Kekurangan Terhadap Pekerjaan Yang Di Lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7%
Setuju	4	17	68	47%
Ragu-ragu	3	19	57	40%
Tidak Setuju	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	144	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”perusahaan mampu mengevaluasi kekurangan terhadap pekerjaan yang di lakukan”. Berpendapat Sangat Setuju 7%, Setuju 47%, Ragu-ragu 40%, Tidak Setuju 6%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{144}{5 \times 43} \times 100 \% = 66,97\%$$

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Melakukan Apa Yang Diperintahkan dan Menjadi Kewajiban Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	24%
Setuju	4	27	108	64%
Ragu-ragu	3	5	15	9%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	169	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan”. Berpendapat Sangat Setuju 24%, Setuju 64%, Ragu-ragu 9%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{169}{5 \times 43} \times 100 \% = 78,60\%$$

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Sering Melakukan Apa Yang Diperlukan Meski Tidak Diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	57%
Setuju	4	17	68	37%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	185	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya sering melakukan apa yang diperlukan meski tidak diperintahkan”. Berpendapat Sangat Setuju 57%, Setuju 37%, Ragu-ragu 3%, Tidak

Setuju 3%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{185}{5 \times 43} \times 100 \% = 86,04\% \end{aligned}$$

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Membangun Integrasi Kolektif Di Antara Bagian-bagian Yang Telah Terdeferensiasi Di Dalam Organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4%
Setuju	4	16	64	47%
Ragu-ragu	3	18	54	39%
Tidak Setuju	2	6	12	9%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1%
Jumlah		43	137	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi”. Berpendapat Sangat Setuju 4%, Setuju 47%, Ragu-ragu 39%, Tidak Setuju 9%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 43} \times 100 \% = 63,72\% \end{aligned}$$

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan Organisasi Menghadapi Keadaan Di sekitar Lingkungan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	40%
Setuju	4	9	36	24%
Ragu-ragu	3	12	36	24%
Tidak Setuju	2	8	16	11%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1%

Jumlah	43	150	100%
--------	----	-----	------

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "kemampuan organisasi menghadapi keadaan di sekitar lingkungan". Berpendapat Sangat Setuju 40%, Setuju 24%, Ragu-ragu 24%, Tidak Setuju 11%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{150}{5 \times 43} \times 100 \% = 69,76\% \end{aligned}$$

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai "Kemampuan Atasan Mengkordinasi, Komunikasi dan Pengendalian Agar Organisasi Efektif"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	26%
Setuju	4	17	68	44%
Ragu-ragu	3	13	39	25%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1%
Jumlah		43	155	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa "Kemampuan atasan mengkordinasi, komunikasi dan pengendalian agar organisasi efektif". Berpendapat Sangat Setuju 26%, Setuju 44%, Ragu-ragu 25%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{155}{5 \times 43} \times 100 \% = 72,09\% \end{aligned}$$

Tabel 4.36 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
	Turnover		

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
1	Saya merasa ketidak puasan dalam pekerjaan	78,13%	75,34%
2	Saya merasa akan meninggalkan perusahaan	78,13%	
3	Saya memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja	69,76%	
Tingkat Ketidak Hadiran (absensi) kerja			
4	Saya selalu datang tepat waktu	88,37%	81,24%
5	Saya sering mengisi daftar hadir	84,65%	
6	Saya bersedia menerima konsekuensi ketidakhadiran	70,69%	
Umur			
7	Saya merasa tingkat produktivitas akan lebih tinggi jika umur masa 20/30 tahun	88,37%	82,32%
8	Perusahaan memliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun	88,83%	
9	Perusahaan memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah melebihi batas umur kerja	69,76%	
Tingkat pekerjaan			
10	Perusahaan mampu mengevaluasi kekurangan terhadap pekerjaan yang di lakukan	66,97%	77,20%
11	Saya melakukan apa yang diperintahkan dan menjadi kewajiban pekerjaan	79%	
12	Saya sering melakukan apa yang diperlukan meski tidak diperintahkan	86,04%	
Ukuran organisasi perusahaan			
13	Membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi	63,72%	68,52%
14	Kemampuan organisasi menghadapi keadaan disekitar lingkungan	69,76%	
15	Kemampuan atasan mengkoordinasi, komunikasi dan pengendalian agar organisasi efektif	72,09%	
Rata-rata		79,92%	

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 79,92%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja UKM Mokat baik. Hal ini di

tunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kepuasan.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “umur” yaitu memiliki predikat 82,32%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “ukuran organisasi perusahaan” yaitu 68,52%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-8 “perusahaan memiliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun” yaitu 88,83%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 “membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi” yaitu 63,72%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk analisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X2)

Statistics		
KEPUASAN KERJA		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		57.6047
Std. Error of Mean		1.04290
Median		59.0000
Mode		60.00 ^a
Std. Deviation		6.83875
Variance		46.769
Skewness		-2.950
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		13.392
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		44.00
Minimum		24.00
Maximum		68.00
Sum		2477.00
	Percentiles	
	25	55.0000
	50	59.0000
	75	62.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 57,60 dengan range 44 dan skor total 2477. Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada UKM Mokat maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 57,60 dan skor teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat dikatakan baik.

4.4.1.3 Kinerja karyawan pada UKM Mokat

Penilaian terhadap variabel kinerja terdiri dari 5 indikator yang di mana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Teliti dan Cermat Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Sehingga Tidak Terjadi Kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	49%
Setuju	4	20	80	44%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	183	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan”. Berpendapat Sangat Setuju 49%, Setuju 44%, Ragu-ragu 5%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{183}{5 \times 43} \times 100 \% = 85,11\% \end{aligned}$$

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Membuat Keputusan Terkait Dengan Permasalahan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	50%
Setuju	4	17	68	38%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	180	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan”. Berpendapat Sangat Setuju 50%, Setuju 38%, Ragu-ragu 10%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{180}{5 \times 43} \times 100 \% = 83,72\% \end{aligned}$$

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di berikan Atasan Sesuai Dengan Standar Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	62%
Setuju	4	12	48	26%
Ragu-ragu	3	7	21	11%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	186	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja”. Berpendapat Sangat Setuju 62%, Setuju 26%, Ragu-ragu 11%, Tidak Setuju 1%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{186}{5 \times 43} \times 100 \% = 86,51\%$$

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Dengan Dukungan Kemampuan Yang Saya Miliki Saya Mendapatkan Hasil Kerja Yang Terbaik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	24%
Setuju	4	24	96	57%
Ragu-ragu	3	9	27	16%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	167	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik”. Berpendapat Sangat Setuju 24%, Setuju 57%, Ragu-ragu 16%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{167}{5 \times 43} \times 100 \% = 77,67\% \end{aligned}$$

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Menggunakan Waktu Seefektif Mungkin Untuk Memberikan Kontribusi Peningkatan Kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	37%
Setuju	4	24	96	54%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	177	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ” saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja”. Berpendapat Sangat Setuju 37%,

Setuju 54%, Ragu-ragu 7%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{177}{5 \times 43} \times 100 \% = 82,32\% \end{aligned}$$

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	29%
Setuju	4	24	96	56%
Ragu-ragu	3	7	21	12%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	171	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokot yang menyatakan bahwa ”saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”. Berpendapat Sangat Setuju 29%, Setuju 56%, Ragu-ragu 12%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{171}{5 \times 43} \times 100 \% = 79,53\% \end{aligned}$$

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merasa Perusahaan Telah Memberikan Kesesuaian Jam Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	45%
Setuju	4	18	72	41%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	176	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "saya merasa perusahaan telah memberikan kesesuaian jam kerja". Berpendapat Sangat Setuju 45%, Setuju 41%, Ragu-ragu 10%, Tidak Setuju 3%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{176}{5 \times 43} \times 100 \% = 81,86\% \end{aligned}$$

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat Dari Waktunya, Agar Dapat Mengerjakan Tugas Berikutnya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	21%
Setuju	4	2	8	7%
Ragu-ragu	3	15	45	38%
Tidak Setuju	2	21	42	35%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	120	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya". Berpendapat Sangat Setuju 21%, Setuju 7%, Ragu-ragu 38%, Tidak Setuju 35%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{120}{5 \times 43} \times 100 \% = 55,81\% \end{aligned}$$

Tabel 4.38

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	37%
Setuju	4	22	88	51%
Ragu-ragu	3	5	15	9%

Tidak Setuju	2	3	6	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	174	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan". Berpendapat Sangat Setuju 37%, Setuju 51%, Ragu-ragu 9%, Tidak Setuju 3%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{174}{5 \times 43} \times 100 \% = 80,93\%$$

4. Efektifitas

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai "Rekan Kerja Telah Menggunakan Keahlian Secara Optimal dan Teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	44%
Setuju	4	22	88	49%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	181	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa "rekan kerja telah menggunakan keahlian secara optimal dan teliti". Berpendapat Sangat Setuju 44%, Setuju 49%, Ragu-ragu 5%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{181}{5 \times 43} \times 100 \% = 84,18\%$$

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai "Kreativitas Yang Tinggi Dapat Membantu Saya Mencapai Hasil Kerja Yang Lebih Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	9	45	27%
Setuju	4	24	96	57%
Ragu-ragu	3	8	24	14%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	169	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ” Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah”. Berpendapat Sangat Setuju 27%, Setuju 57%, Ragu-ragu 14%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{169}{5 \times 43} \times 100 \% = 78,60\% \end{aligned}$$

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap Karyawan Memiliki Inisiatif Dalam Pemecahan Masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	12%
Setuju	4	4	16	13%
Ragu-ragu	3	20	60	49%
Tidak Setuju	2	15	30	25%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		43	122	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik”. Berpendapat Sangat Setuju 12%, Setuju 13%, Ragu-ragu 49%, Tidak Setuju 25%, Sangat Tidak Setuju 1%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{122}{5 \times 43} \times 100 \% = 56,74\% \end{aligned}$$

5. Komitmen

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Fokus Menyelesaikan Tugas, Walaupun Tidak Ada Atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	22%
Setuju	4	21	84	52%
Ragu-ragu	3	12	36	22%
Tidak Setuju	2	3	6	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	161	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan”. Berpendapat Sangat Setuju 22%, Setuju 52%, Ragu-ragu 22%, Tidak Setuju 4%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{161}{5 \times 43} \times 100 \% = 74,88\%$$

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bekerja Dengan Sungguh-sungguh dan Penuh Tanggung Jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	74%
Setuju	4	10	40	21%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	195	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa ”saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab”. Berpendapat Sangat Setuju 74%, Setuju 21%, Ragu-ragu 3%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

$$= \frac{195}{2} \times 100 \% = 90,69\%$$

5X43

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	71%
Setuju	4	9	36	19%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	190	100%

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan 41 responden rata-rata karyawan UKM Mokat yang menyatakan bahwa “dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”. Berpendapat Sangat Setuju 71%, Setuju 19%, Ragu-ragu 8%, Tidak Setuju 2%, Sangat Tidak Setuju 0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \\ &= \frac{190}{5X43} \times 100 \% = 88,37\% \end{aligned}$$

Tabel 4.53 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
Kualitas Kerja			
1	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan	85,11%	85,11%
2	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan	83,72%	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja	86,51%	
Kuantitas Kerja			
4	Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik	77,67%	79,84%
5	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja	82,32%	

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata Indikator
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	79,53%	
Ketepatan Waktu			
7	Saya merasa perusahaan telah memberikan kesesuaian jam kerja	81,86%	72,87%
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya	55,81%	
9	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	80,93%	
Efektifitas			
10	Rekan kerja telah menggunakan keahlian secara optimal dan teliti	84,18%	72,57%
11	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	76,80%	
12	Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah	56,74%	
Komitmen			
13	Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	74,88%	84,65%
14	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab	90,69%	
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	88,37%	
Rata-rata		79,01%	

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja yaitu sebesar 79,01%. Di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan UKM Mokot baik. Hal ini di tunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kepuasan.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator “Kualitas Kerja” yaitu memiliki predikat 85,11%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator “efektifitas” yaitu 72,57%. Sedangkan sub indikator tertinggi pada pernyataan ke-14 “Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab”

yaitu 90,69%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 “Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah” yaitu 56,74%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu Kinerja. Hasil perhitungannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.54 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		58.8372
Std. Error of Mean		.86582
Median		59.0000
Mode		60.00
Std. Deviation		5.67757
Variance		32.235
Skewness		-.717
Std. Error of Skewness		.361
Kurtosis		2.050
Std. Error of Kurtosis		.709
Range		29.00
Minimum		41.00
Maximum		70.00
Sum		2530.00
Percentiles	25	56.0000
	50	59.0000
	75	61.0000

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 58.83 dengan range 29 dan skor total 2530 Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada UKM Mokot maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 58,83 dan skor teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat dikatakan baik.

4.4.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Menggunakan Method Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen sebagai pengumpulan data kuesioner yang di gunakan adalah skla likert atau rating scale. Pengukuran dengan menggunakan skala likert menghasilkan data yang memiliki skala ordinal. Hal ini menjadi kendala sudah memiliki data hasil penelitian yang berskala ordinal akan tetapi metode yang akan digunakan adalah regresi linier berganda, sehingga jika dilakukan permodelan regresi maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI). Dengan menggunakan software excel dan dibantu aplikasi STAT97 pada bagian menu add-in setelah melakukan transformasi data maka selanjutnya dapat melakukan pengolahan data atau permodelan regresi yang di dalamnya meliputi regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi Rsquare, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, hasil transformasi data di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4.55 hasil transformasi data

Successive Interval		
x1	x2	Y
4,578	2,428	4,938
3,005	1,968	2,038
5,458	2,668	5,458
1,836	3,068	3,158
3,451	2,223	3,158
4,913	3,336	5,458
2,735	2,880	2,038
1,956	4,182	3,158
1,696	2,668	2,634
1,520	4,182	2,847
3,451	2,668	3,158
2,469	2,668	2,228
3,005	3,068	4,305
2,469	3,068	3,665
1,000	2,223	1,000
3,786	2,223	1,792
4,125	4,628	3,665
3,986	3,572	3,665
3,986	5,186	4,305
3,005	5,730	3,158
3,713	4,182	3,665
3,644	4,938	3,158

Successive Interval

X1	X2	Y
3,005	3,572	4,022
3,005	1,000	3,158
3,005	3,336	4,562
2,735	4,182	3,665
2,108	3,572	3,665
2,108	3,572	2,634
2,735	4,182	3,158
3,239	1,544	2,744
1,000	3,850	3,665
3,862	3,068	4,022
2,469	4,182	2,380
2,469	1,792	2,847
3,451	3,850	2,515
4,230	2,668	4,762
2,243	3,248	1,544
3,451	3,572	3,665
3,239	3,850	4,305
3,451	4,628	3,665
2,469	3,572	2,380
4,578	3,068	4,134
4,349	4,628	4,562

Sumber Data : Data Primer diolah, Tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat data yang sudah di transformasikan yang dilakukan untuk melihat hasil Metode Successive Interval (MSI). Dengan menggunakan software excel dan dibantu aplikasi STAT97 hasil transformasi keseluruhan data hasil jawaban responden pada kuesioner ada pada lampiran 7 sampai dengan lampiran 9, yang kemudian selanjutnya di gunakan untuk menguji pengolahan data atau permodelan regresi yang di dalamnya meliputi regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi Rsquare.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh. Hasil dengan bantuan SPSS 25 yang digunakan sebagai alat analisis dan data yang sudah di transformasikan terlebih dahulu menggunakan metode Successive Interval (MSI) berikut merupakan hasil regresi linear berganda yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	779.959	540.355		3.443	.157		

KOMPENSASI	.633	.117	.634	5.386	.003	.999	1.001
KEPUASAN KERJA	.187	.117	.187	1.590	.120	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber Data : ouput spss 25, 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana :

$$(\text{kinerja karyawan}) = 779.956 + 0,633 (\text{kompensasi}) + 0,187 (\text{kepuasan kerja})$$

a = Konstanta sebesar 779.956 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 779.956

b1 = koefisien regresi b1 kompensasi sebesar 0,633 menyatakan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,633 satuan. Koefisien regresi di atas bernilai positif.

b2 = koefisien regresi b2 kepuasan sebesar 0,187 menyatakan bahwa apabila kepuasan meningkat sebesar satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,187 satuan. Koefisien regresi di atas bernilai positif.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Rsquare

Koefisien determinasi Rsquare pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4.57 hasil analisis koefisien determinasi Rsquare

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.418	764.39425

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

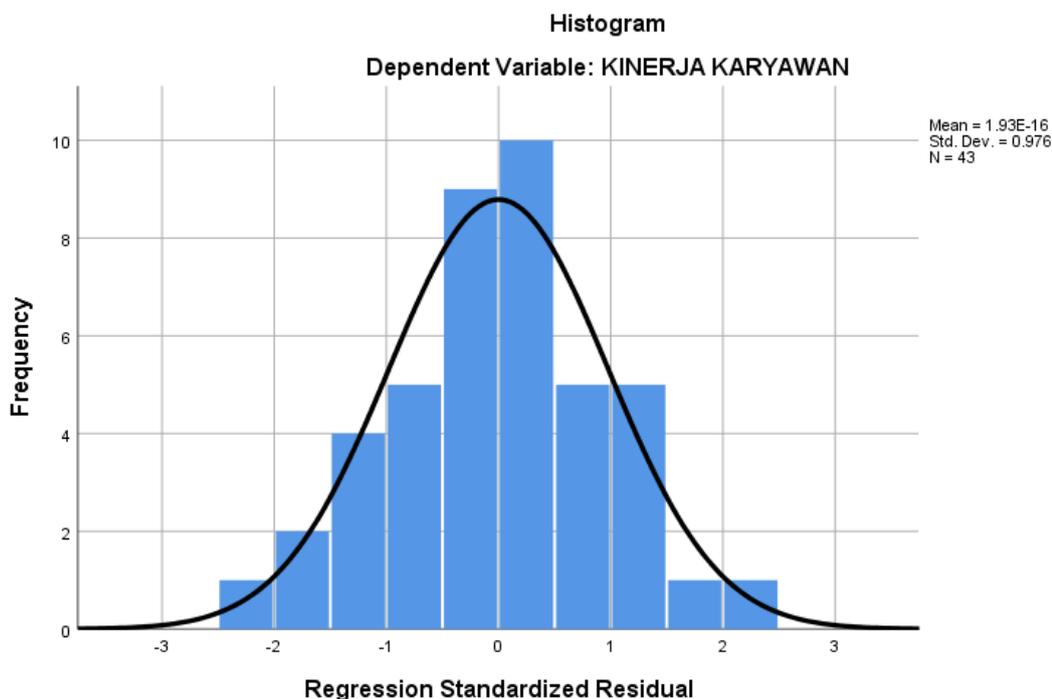
Berdasarkan tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai Rsquare = 0,446. Hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan UKM Mokat di pengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model ini.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

1. Metode Grafik Histogram

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal. Cara pertama yang dilakukan untuk melihat ke normalan nilai residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti lonceng.



Gambar 4.6 Uji Normalitas Metode Histogram

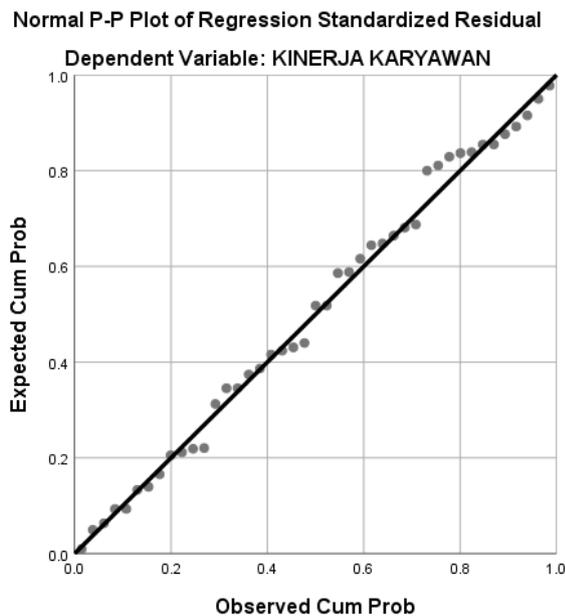
Pada grafik histogram gambar di atas, terlihat bahwa pola distribusi data normal dan (sesuai pola).

2. Metode Grafik Normal P-Plot

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-P plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu :

- a. Jika data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.7 Uji Normalitas Metode P-PLOT

Berdasarkan hasil uji gambar normal p-plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

3. Metode Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov, yaitu : Nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi sudah di penuhi.

Tabel 4.58 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	745.97239948
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085

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

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

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

Nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Variabel independen dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas (*Tolerance* dan VIF) adalah sebagai berikut :

Keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* sebagai berikut :

- Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Keputusan berdasarkan nilai VIF sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	779.959	540.355		3.443	.157		
	KOMPENSASI	.633	.117	.634	5.386	.003	.999	1.001
	KEPUASAN KERJA	.187	.117	.187	1.590	.120	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber Data : ouput spss 25, 2023

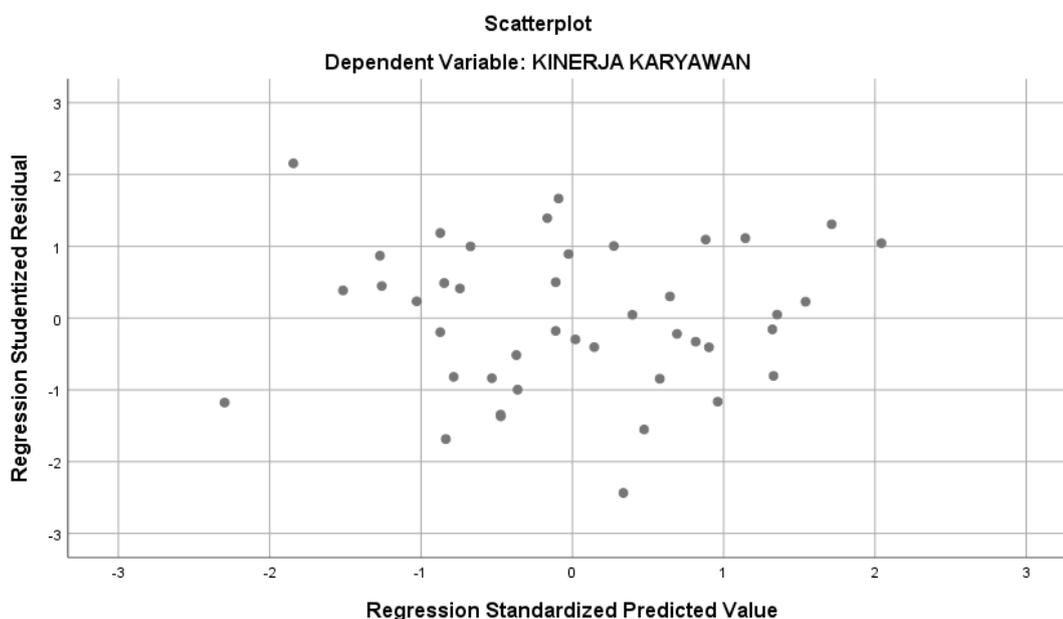
Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa nilai tolerance X1 (Kompensasi) dan X2 (Kepuasan) adalah 0,999 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Kepuasan) adalah 1.001 lebih kecil dari 10,00 maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala model multikolinearitas dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

1. Metode Sscatterplot

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode garafik adalah sebagai berikut :

- Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola jelas artinya dara pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

2. Metode Uji Glejser

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dalam metode uji glejser yaitu sebagai berikut :

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
- b. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.60 Uji Glejer

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	779.959	540.355		3.443	.157
KOMPENSASI	.633	.117	.634	5.386	.003
KEPUASAN KERJA	.187	.117	.187	1.590	.120

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber Data : output spss 25, 2023

Nilai sig variabel X1 sebesar 0,03 dan X2 0,120 lebih dari 0,05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.61 Uji t Parsial

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	779.959	540.355		3.443	.157
KOMPENSASI	.633	.117	.634	5.386	.003
KEPUASAN KERJA	.187	.117	.187	1.590	.120

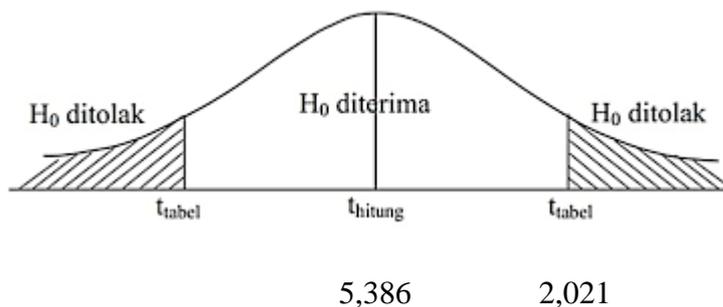
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber Data : output spss 25, 2023

- 1 Variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 5,386 dan nilai signifikansi sebesar 0,03 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,03 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
 - Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

$T_{tabel} = 2,021$

$T_{hitung} X1 = 5,386$



Gambar 4.9 kurva uji t X1 kompensasi

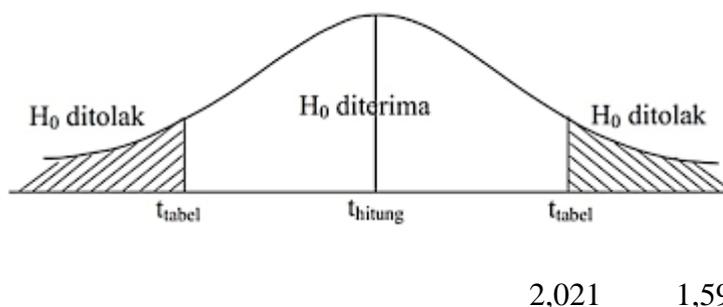
- 2 Variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,590 dan nilai signifikansi sebesar 0,120 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,120 lebih besar dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Kurva Uji T

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (t Berpengaruh)

$T_{tabel} = 2,021$

$T_{hitung} X2 = 1,590$



Gambar 4.10 Uji Kurva t X2 Kepuasan Kerja

4.6.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel.

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X1 (kompensasi) , X2 (kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan).

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X1 (kompensasi), X2 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan). Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} :

$$F_{tabel} = (k : n - k)$$

$$F_{tabel} = (3 : 43 - 3)$$

$$F_{tabel} = (3 : 40)$$

Tabel 4.62 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18791344.039	2	9395672.019	16.080	.000 ^b
	Residual	23371942.473	40	584298.562		
	Total	42163286.512	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber Data : ouput spss 25, 2023

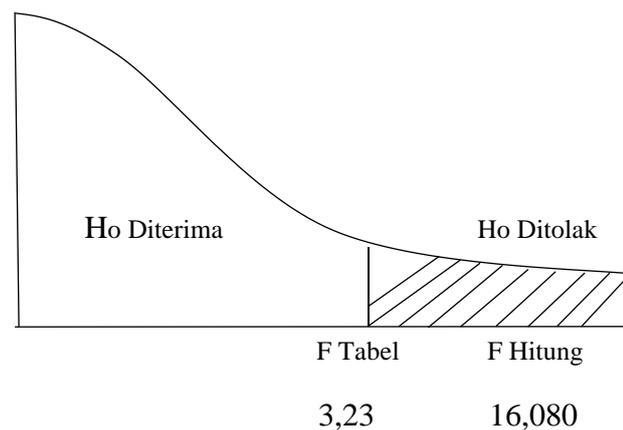
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F yang di peroleh dari pengolahan dengan menggunakan SPSS 25 diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X1 (kompensasi) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan di peroleh nilai $F_{hitung} 16,080 > F_{tabel} 3,23$ yang menunjukkan bawa kedua variabel yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Kurva Uji F

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jka $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

$$F_{tabel} = 3,23$$

$$F_{hitung} = 16.080$$



Gambar 4.11 Kurva Uji f

4.7 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM mokat. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada UKM Mokot dengan jumlah responden 43 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara menggunakan data primer dan data sekunder, serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kompensasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada UKM Mokot, pada penelitian ini data dari hasil kuesioner memiliki data yang berasal dari skala likert (ordinal). Sehingga jika dilakukan interpretasi data regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi R^2 , uji asumsi klasik dan uji hipotesis maka perlu dilakukan transformasi data terlebih dahulu dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI) terlebih dahulu untuk hasil transformasi data ada pada lampiran 7 sampai dengan lampiran 9, selanjutnya melakukan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

4.7.1 Kompensasi UKM Mokot

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian dapat diketahui bahwa tingkat kompensasi pada UKM Mokot dikategorikan baik. Sedangkan untuk indikator yang di gambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 43 responden didapat nilai rata-rata sebesar 74,91%, indikator yang memiliki nilai tertinggi dengan persentase sebesar 81,08% terdapat pada indikator “asuransi”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “gaji dan upah” sebesar 61.51%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada

butir pernyataan ke-11 dengan pernyataan “penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja” dengan persentase sebesar 86,51%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan” dengan persentase sebesar 43,72%.

4.7.2 Kepuasan Kerja UKM Mokat

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada UKM Mokat dikategorikan baik. Sedangkan untuk indikator yang di gambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 43 responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,92%, indikator yang memiliki nilai tertinggi dengan persentase sebesar 82,32% terdapat pada indikator “umur”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “ukuran organisasi perusahaan” sebesar 68,52%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan “perusahaan memiliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun” dengan persentase sebesar 88,83%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 dengan pernyataan “membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi” dengan persentase sebesar 63,72%.

4.7.3 Kinerja Karyawan UKM Mokat

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada UKM Mokat dikategorikan baik. Sedangkan untuk indikator yang di gambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 43 responden didapat nilai rata-rata sebesar 79,01%, indikator yang memiliki nilai tertinggi dengan persentase sebesar 85,11% terdapat pada indikator “kualitas kerja”. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “efektifitas” sebesar 72,57%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-14 dengan pernyataan “Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab” dengan persentase sebesar 90,69%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah” dengan persentase sebesar 56,74%.

4.7.4 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Mokat

Berdasarkan hasil pengolahan koefisien determinasi R^2 yang diperoleh dari hasil transformasi data menggunakan Metode Successive Interval (MSI) lalu pengolahan dengan menggunakan SPSS 25 dapat diketahui bahwa nilai R^2 =

0,446. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan pada UKM Mokot dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 44,6%.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji t yang di peroleh dari hasil transformasi data menggunakan Metode Successive Interval (MSI) lalu pengolahan dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai t_{hitung} pada kompensasi sebesar 5,386 dan nilai signifikansi sebesar 0,03 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,03 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (kompensasi) berpengaruh signifikansi terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sedangkan pada nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 1,590 dan nilai signifikansi 0,120 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,120 lebih besar dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil pengolahan data uji f yang diperoleh dari hasil transformasi data menggunakan Metode Successive Interval (MSI) lalu pengolahan dengan menggunakan SPSS 25 dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (kompensasi) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan diperoleh nilai F_{hitung} 16,080 $> F_{tabel}$ 3,32 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot, dengan demikian penelitian ini memperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi yang memiliki nilai sebesar 5,386 dan tingkat signifikansi sebesar 0,03 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,03 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja)
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai sebesar 1,590 dan tingkat signifikansi sebesar 0,120 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,120 lebih besar dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja)
3. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokot, hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai $Rsquare = 0,446$. Hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan pada UKM Mokot di pengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan sisa nya sebesar 55,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Serta analisis regresi linear berganda yaitu (kinerja karyawan) = $779.956 + 0,633$ (kompensasi) + $0,187$ (kepuasan kerja) dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 18,080 > F_{tabel} 3,32$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi yang memiliki kelemahan pada indikator “gaji dan upah”, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan diharapkan untuk lebih mengevaluasi pemberian gaji dan upah bagi karyawan agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja dan menanamkan rasa kepercayaan pada perusahaan, agar ke depannya kinerja karyawan semakin baik.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki kelemahan pada indikator “ukuran organisasi perusahaan”, maka saran yang diberikan pada perusahaan dan karyawan diharapkan harus saling meningkatkan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan

dan tanggung jawab. Tanpa hal itu, perusahaan tidak mampu menjalankan dan menjaga kualitas baik bisnis maupun ke loyalitasan karyawan terhadap perusahaan.

3. Peneliti memberikan saran untuk penelitian lanjutan sebagaimana hasil analisis determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,446$ Hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan pada UKM Mokat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model ini. Karena keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Depublish
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2017. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Parsada.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sumardjo, M., & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Kurnia, N. P. H., & Syarifuddin, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Ii Cabang Husein Sastranegara*. *eProceedings of Management*, 8(3). Tersedia di <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14960/14864>. [Diakses pada 23 Februari 2022]

- Mas'adah, S.I.T.I. & Ichsan, R.M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pratama Abadi Industri Jx. Sukabumi. (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Bagian Cementng Cell 19): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 87-111. Tersedia di <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/134>. [Diakses 18 Februari 2022]
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322-332. Tersedia di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/download/4870/3539>. [Diakses pada 28 Maret 2022]
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandiriutama. Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13. Tersedia di <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/717/464>. [Diakses 27 Februari 2022]
- Toni, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*. Tersedia di <http://repository.upbatam.ac.id/1119/>. [Diakses pada 23 Februari 2022]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.Fikriansyah
Alamat : JL.Sindang Subur Rt 001 Rw 014 Desa Tugu Selatan Kec.
Cisarua Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 07 Mei 2000
Agama : Islam
Pendidikan
SD : SDN Sampay 02
SMP : Yayasan Pendidikan Cisarua (YPC)
SMK : Bisnis Manajemen AL-IKHLAS Cisarua
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2023

Penulis

(M.Fikriansyah)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 pra-survey kepuasan kerja karyawan



PRASURVEY PENELITIAN “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MOKAT

I Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan/ Pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberi tanda *ceklis* (\surd) pada kolom pertanyaan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :

A. Keterangan Skala

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

B. Keterangan Bobot Nilai

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

No	Indikator	Responden				
		SS (5)	ST (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan target yang harus dicapai perbulan/tahun.					
4	Kenyamanan kondisi bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
5	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar					

	mandi, tempat parkir dan kantin.					
6	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas ke tidak tercapai target.					
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.					
8	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN 2 jawaban responden pra-survey kepuasan kerja karyawan

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	2	3	2	4	4	2	5	3	25
2	2	3	2	3	4	3	4	5	26
3	2	3	1	4	4	2	4	5	25
4	3	3	1	4	4	2	1	4	22
5	2	3	1	3	3	3	3	5	23
6	3	3	1	2	4	4	2	3	22
7	3	3	2	3	3	3	4	4	25
8	1	4	1	4	5	3	2	4	24
9	2	3	1	4	5	3	2	5	25
10	4	2	3	4	3	5	4	4	29
11	3	3	2	3	4	2	3	3	23
12	3	2	4	2	5	4	3	4	27
13	2	4	3	2	1	5	4	5	26
14	3	3	2	3	4	2	5	3	25
15	2	3	4	4	3	3	2	4	25
16	2	2	2	2	4	3	2	4	21
17	3	3	5	3	3	5	3	5	30
18	1	3	2	2	4	3	4	2	21
19	2	3	3	2	5	4	5	5	29
20	3	1	3	1	2	3	5	3	21
21	3	2	5	3	4	3	5	4	29
22	3	4	4	3	3	3	3	4	27
23	2	2	3	4	4	4	4	2	25
24	2	4	5	3	2	4	5	4	29
25	4	4	2	4	4	2	4	5	29
26	2	4	3	2	4	3	4	3	25
27	3	3	2	3	4	4	5	5	29
28	2	4	3	4	4	5	3	5	30
29	2	3	4	4	4	3	2	5	27
30	2	3	3	2	5	2	4	3	24
31	3	3	3	4	5	2	5	4	29

32	3	4	3	4	2	4	5	4	29
33	2	3	3	3	3	2	4	5	25
34	2	3	2	4	4	3	2	5	25
35	2	4	2	4	5	3	4	5	29
36	2	4	3	1	3	3	4	2	22
37	3	4	5	1	4	4	3	3	27
38	3	2	2	2	4	3	4	5	25
39	3	2	1	1	4	2	5	4	22
40	3	3	2	3	2	2	3	3	21
41	4	2	3	3	1	3	5	4	25
42	2	3	3	2	2	2	3	4	21
43	3	3	2	4	4	2	3	4	25

LAMPIRAN 3 kuesioner penelitian



KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM MOKAT”

II Data Responden

Nama Responden _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA/SMK SARJANA

Usia : 15-20 th 21-25 th 26-30 th 31-40 th 41> th

Lama Bekerja < 1 th 2-3 th > 4 th

III Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan/ Pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberi tanda *ceklis* (\surd) pada kolom pertanyaan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

RG : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III Keterangan Bobot Nilai

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Daftar Pernyataan Variabel X1 (Kompensasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	ST	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
Gaji dan Upah						
1	Saya merasa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan					
2	Saya merasa kesesuaian gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Saya mendapatkan pemberian gaji tepat waktu					
Upah Insentif						
4	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya					
5	Insentif yang diberikan membuat saya merasa puas					
6	Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata					
Asuransi						
7	Perusahaan telah memberikan asuransi					
8	perusahaan telah memberikan asuransi yang sesuai					
9	Asuransi telah di berikan kepada seluruh karyawan					
Fasilitas						
10	Perusahaan memeberikan penunjang pekerjaan yang sudah sesuai					
11	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja					
12	Kondisi kerja berupa fasilitas (Kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan perusahaan ini sangat mendukung dan memadai					
Tunjangan						
13	Tunjangan hari raya yang saya dapat cukup memadai					
14	Saya mendapatkan tunjangan makan siang atau uang					

	makan yang sudah sesuai					
15	Tunjangan diberikan kepada saya tepat waktu					

Daftar Pernyataan Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	ST	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
Turnover						
1	Saya merasa perusahaan memberikan kepuasan dalam bekerja					
2	Saya mengalami kesulitan jika saya keluar dari perusahaan					
3	Saya Sering mencari informasi tentang perusahaan lain					
Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja						
4	Saya selalu datang tepat waktu					
5	Saya sering mengisi daftar hadir					
6	Saya bersedia menerima konsekuensi ketidakhadiran					
Umur						
7	Saya merasa tingkat produktivitas akan lebih tinggi jika umur masa 20/30 tahun					
8	Perusahaan memiliki kemampuan mempekerjakan rata-rata berumur 20/30 tahun					
9	Perusahaan memberikan pesangon terhadap karyawan yang telah melebihi batas umur kerja					
Tingkat Pekerjaan						
10	Perusahaan mampu mengevaluasi kekurangan terhadap pekerjaan yang di lakukan					
11	Saya melakukan apa yang diperintahkan dan menjadi kewajiban pekerjaan					
12	Saya sering melakukan apa yang diperlukan meski tidak diperintahkan					
Ukuran Organisasi Perusahaan						
13	Membangun integrasi kolektif di antara bagian-bagian yang telah terdeferensiasi di dalam organisasi					
14	Kemampuan organisasi menghadapi keadaan di sekitar lingkungan					
15	Kemampuan atasan mengkoordinasi, komunikasi dan pengendalian agar organisasi efektif					

Daftar Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	ST	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1

		5	4	3	2	1
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi ke salahan					
2	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja					
Kuantitas Kerja						
4	Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik					
5	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja					
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
Ketepatan Waktu						
7	Saya merasa perusahaan telah memberikan kesesuaian jam kerja					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
9	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
Efektifitas						
10	Rekan kerja telah menggunakan keahlian secara optimal dan teliti					
11	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
12	Setiap karyawan memiliki inisiatif dalam pemecahan masalah					
Komitmen						
13	Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan					
14	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab					
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					

LAMPIRAN 4 jawaban responden variabel X1 (kompensasi)

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	69
2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	2	5	5	2	5	4	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	48
5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	5	4	2	4	5	56
6	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	71
7	2	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	53
8	2	3	3	2	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	49
9	1	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	47
10	1	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	43

11	2	4	5	2	5	5	2	4	4	3	5	4	2	5	4	56
12	2	4	3	2	4	5	2	4	4	2	5	5	2	4	4	52
13	2	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	54
14	2	4	4	2	3	5	3	5	4	2	5	4	2	4	3	52
15	3	3	4	3	3	4	2	2	3	1	4	2	2	3	2	41
16	2	4	5	4	5	5	2	4	4	2	5	5	3	5	5	60
17	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	63
18	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	62
19	2	4	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5	62
20	2	4	3	2	4	5	2	4	5	3	5	5	2	4	4	54
21	2	3	5	4	5	3	3	5	5	2	5	4	2	5	5	58
22	1	3	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	57
23	2	4	3	4	4	5	2	4	3	2	4	4	3	5	5	54
24	2	5	5	3	4	4	3	4	1	2	5	4	4	4	4	54
25	3	4	3	2	4	5	2	5	4	3	4	5	3	4	3	54
26	2	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	2	4	4	53
27	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	50
28	2	5	5	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	50
29	2	3	5	2	5	5	3	2	5	3	4	2	2	5	5	53
30	3	3	4	2	4	4	2	5	5	3	4	5	2	5	4	55
31	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	41
32	1	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	61
33	2	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	52
34	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52
35	2	4	5	3	5	3	2	4	5	2	5	4	4	4	4	56
36	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	65
37	2	4	3	3	4	3	1	5	4	2	4	4	2	5	5	51
38	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	56
39	1	4	5	2	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	55
40	3	3	4	2	5	4	2	5	5	3	5	5	2	4	4	56
41	2	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	4	52
42	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	69
43	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68

LAMPIRAN 5 jawaban responden variabel X2 (kepuasan kerja)

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	2	5	2	4	3	54
2	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	2	3	2	52
3	5	3	2	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	55
4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	2	4	57
5	3	5	2	5	1	2	5	3	3	5	3	5	1	5	5	53
6	4	3	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	3	3	4	59

7	4	4	4	5	5	3	5	4	3	2	4	5	3	2	3	56
8	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	62
9	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	2	3	55
10	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	62
11	4	5	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	55
12	4	3	3	5	5	4	5	4	3	2	4	4	2	3	4	55
13	4	4	3	5	5	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	57
14	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	57
15	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	2	3	53
16	3	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	2	3	53
17	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	63
18	4	4	4	5	4	3	4	5	2	4	5	5	4	2	5	60
19	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	65
20	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
21	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	62
22	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	64
23	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	60
24	1	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1	24
25	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	3	4	59
26	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	62
27	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	60
28	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	2	3	4	60
29	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	3	62
30	5	3	3	5	3	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	46
31	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	61
32	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	2	4	3	4	57
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
34	3	5	4	4	3	3	5	3	2	4	5	3	3	1	1	49
35	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	61
36	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	55
37	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3	58
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
40	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	63

41	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	60
42	3	3	4	4	4	3	5	5	2	4	3	5	3	5	4	57
43	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	63

LAMPIRAN 6 jawaban responden variabel Y (kinerja karyawan)

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	69
2	2	4	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	52
3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	59
5	4	5	4	2	5	5	2	5	5	2	5	4	2	5	4	59
6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	70
7	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	52
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
9	2	5	4	3	5	4	2	4	5	3	4	4	2	5	4	56
10	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	2	5	4	59
12	5	2	5	5	3	4	5	3	4	2	3	4	2	3	3	53
13	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	63
14	4	4	5	2	5	5	2	5	4	3	4	5	2	5	5	60
15	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	41
16	4	4	5	2	2	3	5	2	4	3	4	4	2	3	3	50
17	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	60
18	3	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	60
19	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	63
20	3	5	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	3	4	3	59
21	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60
22	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	59
23	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	61
24	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	59
25	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	64
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	60

27	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	60
28	5	2	5	4	4	4	3	4	2	4	2	5	3	4	5	56
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	59
30	3	2	4	4	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	4	57
31	2	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	60
32	3	3	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	3	3	5	61
33	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	54
34	2	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	58
35	5	4	5	5	3	2	4	5	2	4	5	2	2	3	4	55
36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	67
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	45
38	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	2	5	5	60
39	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	63
40	4	5	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	60
41	2	4	5	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	54
42	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	62
43	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	64

LAMPIRAN 7 tabel transformasi data MSI variabel X1 (kompensasi)

Successive Interval

X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1
3,918	3,279	3,936	3,537	2,312	4,298	4,877	4,026	4,182	4,877	2,610	2,377	3,643	2,605	4,153	4,578
2,395	3,279	2,860	1,000	2,312	2,984	2,516	2,782	4,182	2,516	4,109	3,682	1,000	3,894	2,804	3,005
4,511	4,467	3,936	3,537	3,644	4,298	4,877	4,026	4,182	4,877	4,109	3,682	3,643	3,894	4,153	5,458
2,395	2,191	2,035	1,000	1,000	2,984	2,516	2,782	2,927	2,516	2,610	2,377	1,000	3,894	2,804	1,836
2,395	3,279	3,936	1,000	2,312	4,298	2,516	4,026	4,182	2,516	4,109	2,377	1,000	2,605	4,153	3,451
3,454	4,467	3,936	3,537	3,644	4,298	4,066	4,026	4,182	4,877	4,109	3,682	2,808	3,894	4,153	4,913
2,395	3,279	2,860	2,641	2,312	4,298	2,516	2,782	2,927	2,516	2,610	2,377	1,000	2,605	2,804	2,735
2,395	2,191	2,035	1,000	1,000	2,984	2,516	4,026	4,182	2,516	2,610	2,377	1,000	2,605	2,804	1,956
1,000	1,000	2,035	1,000	2,312	2,984	2,516	2,782	2,927	2,516	2,610	2,377	1,000	2,605	4,153	1,696
1,000	3,279	1,000	2,032	2,312	1,928	2,516	1,871	2,086	3,577	2,610	1,000	2,126	2,605	1,000	1,520
2,395	3,279	3,936	1,000	3,644	4,298	2,516	2,782	2,927	3,577	4,109	2,377	1,000	3,894	2,804	3,451
2,395	3,279	2,035	1,000	2,312	4,298	2,516	2,782	2,927	2,516	4,109	3,682	1,000	2,605	2,804	2,469
2,395	2,191	2,860	1,000	2,312	2,984	3,484	2,782	4,182	3,577	2,610	3,682	2,126	2,605	2,804	3,005
2,395	3,279	2,860	1,000	1,000	4,298	3,484	4,026	2,927	2,516	4,109	2,377	1,000	2,605	1,752	2,469
3,454	2,191	2,860	2,032	1,000	2,984	2,516	1,000	2,086	1,000	2,610	1,000	1,000	1,714	1,000	1,000
2,395	3,279	3,936	2,641	3,644	4,298	2,516	2,782	2,927	2,516	4,109	3,682	2,126	3,894	4,153	3,786
3,454	4,467	3,936	2,032	2,312	4,298	4,066	4,026	4,182	4,877	2,610	3,682	1,000	2,605	2,804	4,125
1,000	4,467	3,936	2,641	2,312	4,298	4,066	2,782	4,182	4,177	2,610	2,377	2,808	3,894	2,804	3,986
2,395	3,279	3,936	2,032	3,644	4,298	3,484	4,026	4,182	2,516	4,109	3,682	2,126	3,894	4,153	3,986

2,395	3,279	2,035	1,000	2,312	4,298	2,516	2,782	4,182	3,577	4,109	3,682	1,000	2,605	2,804	3,005
2,395	2,191	3,936	2,641	3,644	1,928	3,484	4,026	4,182	2,516	4,109	2,377	1,000	3,894	4,153	3,713
1,000	2,191	2,035	1,000	1,000	2,984	4,066	4,026	4,182	4,877	2,610	3,682	2,808	2,605	4,153	3,644
2,395	3,279	2,035	2,641	2,312	4,298	2,516	2,782	2,086	2,516	2,610	2,377	2,126	3,894	4,153	3,005
2,395	4,467	3,936	2,032	2,312	2,984	3,484	2,782	1,000	2,516	4,109	2,377	2,808	2,605	2,804	3,005
3,454	3,279	2,035	1,000	2,312	4,298	2,516	4,026	2,927	3,577	2,610	3,682	2,126	2,605	1,752	3,005
2,395	2,191	2,860	2,641	1,000	2,984	3,484	4,026	4,182	3,577	2,610	1,592	1,000	2,605	2,804	2,735
3,454	2,191	2,035	2,032	2,312	2,984	3,484	2,782	2,927	2,516	2,610	2,377	1,000	1,714	2,804	2,108
2,395	4,467	3,936	1,000	2,312	2,984	3,484	1,871	2,927	3,577	1,000	2,377	2,126	1,000	1,752	2,108
2,395	2,191	3,936	1,000	3,644	4,298	3,484	1,000	4,182	3,577	2,610	1,000	1,000	3,894	4,153	2,735
3,454	2,191	2,860	1,000	2,312	2,984	2,516	4,026	4,182	3,577	2,610	3,682	1,000	3,894	2,804	3,239
3,918	2,191	1,000	1,000	1,000	1,000	4,066	1,871	1,544	2,516	1,000	1,000	1,000	1,714	2,804	1,000
1,000	4,467	2,860	2,641	3,644	2,984	4,877	2,782	2,086	4,177	2,610	3,682	2,126	3,894	4,153	3,862
2,395	3,279	2,035	2,032	3,644	2,984	3,484	1,871	2,927	3,577	2,610	3,682	2,126	1,000	2,804	2,469
4,511	2,191	2,860	2,641	1,000	2,984	4,066	1,871	2,086	3,577	2,610	1,592	2,126	1,714	1,752	2,469
2,395	3,279	3,936	2,032	3,644	1,928	2,516	2,782	4,182	2,516	4,109	2,377	2,808	2,605	2,804	3,451
2,395	3,279	2,860	3,537	2,312	2,984	4,877	2,782	4,182	4,877	4,109	2,377	3,643	3,894	2,804	4,230
2,395	3,279	2,035	2,032	2,312	1,928	1,000	4,026	2,927	2,516	2,610	2,377	1,000	3,894	4,153	2,243
2,395	1,000	1,000	1,000	2,312	2,984	4,877	4,026	2,927	4,177	2,610	3,682	2,808	3,894	2,804	3,451
1,000	3,279	3,936	1,000	2,312	4,298	3,484	4,026	2,927	3,577	2,610	2,377	2,126	2,605	2,804	3,239
3,454	2,191	2,860	1,000	3,644	2,984	2,516	4,026	4,182	3,577	4,109	3,682	1,000	2,605	2,804	3,451
2,395	4,467	2,860	1,000	2,312	1,928	4,066	1,871	2,927	3,577	2,610	3,682	2,126	1,000	2,804	2,469
4,511	3,279	2,860	2,641	2,312	4,298	4,877	4,026	4,182	4,177	4,109	3,682	3,643	2,605	4,153	4,578
2,395	4,467	3,936	3,537	3,644	2,984	4,877	2,782	4,182	4,877	2,610	3,682	2,808	3,894	4,153	4,349

LAMPIRAN 8 tabel transformasi data MSI variabel X2 (kepuasan kerja)

Successive Interval

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2
3,428	3,457	2,664	2,717	3,909	2,717	2,696	3,390	2,007	2,914	1,000	3,736	1,871	3,392	2,448	2,428
3,428	2,356	2,664	2,717	1,814	4,104	4,219	3,390	2,007	2,914	2,920	2,406	1,871	2,759	1,684	1,968
4,679	2,356	1,668	2,717	3,909	2,717	2,696	3,390	2,773	4,117	2,920	1,593	2,813	2,759	2,448	2,668
4,679	3,457	2,664	2,717	3,909	2,717	2,696	3,390	2,007	2,914	4,359	2,406	2,813	1,974	3,403	3,068
2,266	4,622	1,668	4,182	1,000	1,544	4,219	1,000	2,007	5,458	1,768	3,736	1,000	4,297	4,533	2,223
3,428	2,356	4,000	4,182	2,655	4,104	4,219	3,390	1,000	4,117	2,920	3,736	2,813	2,759	3,403	3,336
3,428	3,457	4,000	4,182	3,909	2,717	4,219	2,071	2,007	1,853	2,920	3,736	2,813	1,974	2,448	2,880
3,428	2,356	2,664	2,717	2,655	2,717	4,219	3,390	3,749	2,914	2,920	3,736	3,980	4,297	4,533	4,182
3,428	3,457	4,000	2,717	3,909	2,717	4,219	2,071	2,007	2,914	2,920	2,406	2,813	1,974	2,448	2,668
2,266	4,622	4,000	2,717	3,909	2,717	4,219	2,071	2,007	2,914	4,359	3,736	3,980	4,297	3,403	4,182
3,428	4,622	2,664	4,182	2,655	4,104	2,696	2,071	1,000	2,914	2,920	2,406	2,813	1,974	3,403	2,668
3,428	2,356	2,664	4,182	3,909	4,104	4,219	2,071	2,007	1,853	2,920	2,406	1,871	2,759	3,403	2,668
3,428	3,457	2,664	4,182	3,909	4,104	4,219	1,000	2,773	1,853	2,920	2,406	2,813	3,392	2,448	3,068
2,266	2,356	2,664	4,182	3,909	4,104	4,219	2,071	2,007	2,914	1,768	3,736	3,980	2,759	3,403	3,068
2,266	3,457	2,664	4,182	2,655	2,717	2,696	2,071	1,000	2,914	2,920	3,736	3,980	1,974	2,448	2,223
2,266	2,356	4,000	4,182	2,655	2,717	2,696	2,071	1,000	2,914	2,920	3,736	3,980	1,974	2,448	2,223
2,266	3,457	4,000	4,182	3,909	4,104	4,219	3,390	2,773	4,117	4,359	3,736	2,813	2,759	3,403	4,628
3,428	3,457	4,000	4,182	2,655	2,717	2,696	3,390	1,000	4,117	4,359	3,736	3,980	1,974	4,533	3,572

4,679	4,622	2,664	4,182	2,655	4,104	2,696	3,390	3,749	4,117	4,359	2,406	2,813	4,297	3,403	5,186
4,679	4,622	4,000	2,717	2,655	4,104	2,696	3,390	3,749	4,117	2,920	3,736	5,458	4,297	4,533	5,730
3,428	4,622	2,664	2,717	3,909	4,104	2,696	3,390	3,749	2,914	2,920	2,406	3,980	2,759	4,533	4,182
3,428	3,457	4,000	4,182	3,909	2,717	4,219	3,390	3,749	4,117	2,920	3,736	2,813	3,392	3,403	4,938
4,679	2,356	2,664	4,182	2,655	2,717	4,219	3,390	2,773	4,117	2,920	3,736	2,813	2,759	3,403	3,572
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,071	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
3,428	2,356	2,664	4,182	3,909	4,104	2,696	3,390	3,749	4,117	1,768	3,736	1,871	2,759	3,403	3,336
3,428	2,356	4,000	4,182	1,814	4,104	4,219	3,390	2,007	2,914	2,920	3,736	3,980	4,297	4,533	4,182
4,679	3,457	4,000	4,182	3,909	2,717	2,696	3,390	2,773	2,914	2,920	2,406	2,813	3,392	2,448	3,572
4,679	4,622	4,000	4,182	3,909	2,717	2,696	2,071	2,773	2,914	2,920	3,736	1,871	2,759	3,403	3,572
4,679	3,457	2,664	4,182	2,655	2,717	2,696	3,390	3,749	4,117	2,920	3,736	2,813	4,297	2,448	4,182
4,679	2,356	2,664	4,182	1,814	2,717	2,696	3,390	2,007	1,853	1,000	1,000	1,871	1,974	1,684	1,544
2,266	2,356	4,000	4,182	3,909	4,104	4,219	3,390	3,749	2,914	4,359	2,406	2,813	3,392	2,448	3,850
3,428	3,457	4,000	2,717	2,655	4,104	4,219	1,000	3,749	2,914	2,920	1,000	3,980	2,759	3,403	3,068
3,428	3,457	4,000	2,717	2,655	4,104	2,696	2,071	2,773	4,117	2,920	2,406	3,980	4,297	4,533	4,182
2,266	4,622	4,000	2,717	1,814	2,717	4,219	1,000	1,000	4,117	4,359	1,593	2,813	1,000	1,000	1,792
3,428	4,622	4,000	2,717	3,909	2,717	2,696	3,390	2,773	4,117	2,920	2,406	2,813	4,297	2,448	3,850
2,266	4,622	4,000	2,717	3,909	2,717	2,696	1,000	2,007	2,914	2,920	2,406	3,980	3,392	1,684	2,668
3,428	3,457	4,000	1,544	3,909	4,104	2,696	2,071	1,000	2,914	2,920	3,736	3,980	4,297	2,448	3,248
3,428	3,457	4,000	2,717	2,655	4,104	2,696	2,071	2,773	4,117	2,920	2,406	3,980	3,392	3,403	3,572
3,428	3,457	4,000	2,717	2,655	4,104	2,696	3,390	2,773	4,117	2,920	2,406	3,980	3,392	3,403	3,850
3,428	4,622	5,730	2,717	3,909	4,104	4,219	3,390	2,773	2,914	4,359	2,406	2,813	3,392	2,448	4,628
4,679	3,457	4,000	2,717	1,814	4,104	2,696	2,071	2,773	4,117	2,920	3,736	3,980	2,759	3,403	3,572
2,266	2,356	4,000	2,717	2,655	2,717	4,219	3,390	1,000	4,117	1,768	3,736	2,813	4,297	3,403	3,068
2,266	3,457	2,664	2,717	3,909	5,730	4,219	3,390	2,007	5,458	1,768	2,406	3,980	4,297	4,533	4,628

LAMPIRAN 9 tabel transformasi data MSI variabel Y (kinerja karyawan)

Successive Interval

Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Y1_11	Y1_12	Y1_13	Y1_14	Y1_15	Y
2,629	3,698	4,037	3,519	4,199	4,103	2,470	2,773	3,806	3,814	4,153	2,406	3,308	3,894	4,026	4,938
1,000	2,468	2,720	2,115	2,904	2,789	1,000	4,109	2,505	1,000	2,804	2,406	1,000	3,894	2,816	2,038
2,629	3,698	4,037	3,519	2,904	4,103	3,594	4,109	3,806	3,814	2,804	3,736	3,308	3,894	4,026	5,458
3,697	2,468	4,037	2,775	1,871	2,789	2,470	2,773	2,505	1,000	2,804	2,406	2,154	3,894	4,026	3,158
2,629	3,698	2,720	2,115	4,199	4,103	1,000	4,109	3,806	1,000	4,153	2,406	1,000	3,894	2,816	3,158
2,629	3,698	4,037	3,519	4,199	4,103	2,470	4,109	3,806	2,746	4,153	3,736	3,308	3,894	4,026	5,458
1,000	3,698	4,037	2,115	4,199	2,789	1,000	2,773	2,505	1,000	2,804	2,406	1,000	1,865	2,816	2,038
2,629	2,468	2,720	3,519	2,904	2,789	2,470	2,773	2,505	2,746	2,804	2,406	2,154	2,706	2,816	3,158
1,000	3,698	2,720	2,775	4,199	2,789	1,000	2,773	3,806	1,945	2,804	2,406	1,000	3,894	2,816	2,634
1,895	1,694	4,037	2,775	2,904	2,789	1,778	4,109	2,505	1,945	4,153	3,736	2,154	2,706	2,816	2,847
2,629	2,468	2,720	3,519	2,904	2,789	2,470	2,773	3,806	1,000	4,153	2,406	1,000	3,894	2,816	3,158
3,697	1,000	4,037	4,679	1,871	2,789	3,594	1,752	2,505	1,000	1,752	2,406	1,000	1,865	1,924	2,228
3,697	3,698	1,853	3,519	4,199	2,789	3,594	4,109	2,505	2,746	2,804	3,736	2,154	2,706	1,924	4,305
2,629	2,468	4,037	2,115	4,199	4,103	1,000	4,109	2,505	1,945	2,804	3,736	1,000	3,894	4,026	3,665
1,000	1,694	1,853	1,000	1,871	2,789	2,470	2,773	2,505	1,945	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,629	2,468	4,037	2,115	1,000	1,792	3,594	1,000	2,505	1,945	2,804	2,406	1,000	1,865	1,924	1,792
3,697	2,468	4,037	4,679	2,904	1,792	2,470	2,773	2,505	1,945	1,752	3,736	2,154	2,706	2,816	3,665
1,895	3,698	4,037	2,775	1,871	2,789	1,778	4,109	2,505	2,746	2,804	3,736	2,154	2,706	4,026	3,665
2,629	2,468	4,037	3,519	2,904	2,789	3,594	1,752	3,806	3,814	1,752	3,736	2,154	3,894	2,816	4,305

1,895	3,698	2,720	4,679	2,904	4,103	3,594	1,752	3,806	1,000	2,804	2,406	2,154	2,706	1,924	3,158
3,697	2,468	4,037	3,519	2,904	4,103	2,470	2,773	1,647	2,746	1,752	2,406	2,154	2,706	2,816	3,665
1,000	3,698	4,037	2,775	2,904	2,789	2,470	2,773	2,505	1,945	2,804	3,736	2,154	3,894	2,816	3,158
1,895	2,468	2,720	3,519	4,199	2,789	3,594	2,773	2,505	1,945	2,804	3,736	2,154	3,894	2,816	4,022
1,895	3,698	4,037	3,519	2,904	1,792	1,778	2,773	2,505	1,945	2,804	3,736	2,154	3,894	2,816	3,158
1,000	2,468	2,720	4,679	4,199	4,103	3,594	4,109	2,505	2,746	4,153	3,736	1,000	2,706	4,026	4,562
2,629	2,468	2,720	4,679	2,904	2,789	3,594	2,773	2,505	1,945	2,804	1,000	3,308	2,706	4,026	3,665
1,895	2,468	2,720	3,519	4,199	4,103	2,470	4,109	3,806	3,814	4,153	3,736	1,000	1,000	1,000	3,665
3,697	1,000	4,037	3,519	2,904	2,789	1,778	2,773	1,000	2,746	1,000	3,736	2,154	2,706	4,026	2,634
3,697	2,468	2,720	3,519	4,199	2,789	2,470	2,773	2,505	2,746	2,804	2,406	3,308	1,000	1,924	3,158
1,895	1,000	2,720	3,519	2,904	1,000	3,594	4,109	3,806	1,000	4,153	2,406	3,308	2,706	2,816	2,744
1,000	1,000	4,037	3,519	2,904	2,789	2,470	4,109	3,806	3,814	2,804	1,593	3,308	2,706	4,026	3,665
1,895	1,694	4,037	3,519	4,199	2,789	3,594	2,773	1,000	3,814	4,153	3,736	2,154	1,865	4,026	4,022
1,000	2,468	4,037	2,115	2,904	4,103	1,000	4,109	3,806	1,000	2,804	3,736	2,154	1,865	1,924	2,380
1,000	1,000	1,853	4,679	2,904	1,792	3,594	2,773	2,505	2,746	2,804	3,736	3,308	2,706	4,026	2,847
3,697	2,468	4,037	4,679	1,871	1,000	2,470	4,109	1,000	2,746	4,153	1,000	1,000	1,865	2,816	2,515
2,629	2,468	4,037	4,679	2,904	2,789	2,470	2,773	3,806	3,814	4,153	3,736	3,308	2,706	4,026	4,762
1,000	1,000	1,000	2,115	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,746	4,153	2,406	3,308	3,894	4,026	1,544
2,629	3,698	4,037	4,679	2,904	2,789	1,000	1,752	1,647	2,746	2,804	3,736	1,000	3,894	4,026	3,665
1,895	1,694	4,037	3,519	2,904	2,789	2,470	2,773	2,505	2,746	4,153	3,736	3,308	3,894	4,026	4,305
2,629	3,698	4,037	2,115	1,871	1,000	1,778	2,773	3,806	2,746	4,153	2,406	3,308	3,894	4,026	3,665
1,000	2,468	4,037	2,775	2,904	1,792	1,778	2,773	1,647	3,814	4,153	1,593	2,154	2,706	1,924	2,380
2,629	3,698	1,853	3,519	4,199	2,789	2,470	4,109	3,806	1,945	2,804	2,406	3,308	1,865	4,026	4,134
2,629	2,468	2,720	4,679	4,199	1,792	3,594	4,109	3,806	2,746	2,804	3,736	2,154	2,706	2,816	4,562

LAMPIRAN 10 hasil kalibrasi instrumen SPSS uji validitas X1 (kompensasi)

		Correlations															
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	-.011	.081	.311*	-.079	.075	.332*	.066	.011	.194	.060	-.024	.248	-.169	-.008	.294
	Sig. (2-tailed)		.943	.606	.043	.615	.634	.030	.675	.946	.212	.704	.880	.109	.279	.958	.056
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_2	Pearson Correlation	-.011	1	.504**	.396**	.370*	.268	.260	.017	-.030	.355*	.184	.306*	.376*	.010	.085	.495**
	Sig. (2-tailed)	.943		.001	.008	.015	.082	.092	.916	.850	.019	.237	.046	.013	.949	.589	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_3	Pearson Correlation	.081	.504**	1	.366*	.473**	.399**	.194	.121	.326*	.220	.364*	.141	.243	.203	.289	.580**
	Sig. (2-tailed)	.606	.001		.016	.001	.008	.213	.438	.033	.157	.017	.368	.116	.191	.061	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_4	Pearson Correlation	.311*	.396**	.366*	1	.293	.153	.517**	.108	.101	.471**	.169	.029	.590**	.283	.314*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.043	.008	.016		.056	.328	.000	.489	.519	.001	.280	.853	.000	.066	.041	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_5	Pearson Correlation	-.079	.370*	.473**	.293	1	.183	.085	.051	.262	.220	.412**	.387*	.224	.334*	.459**	.523**

	Sig. (2-tailed)	.615	.015	.001	.056		.241	.588	.744	.090	.156	.006	.010	.149	.029	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_6	Pearson Correlation	.075	.268	.399**	.153	.183	1	.040	.293	.311 [†]	.231	.356 [†]	.333 [†]	.134	.296	.208	.485**
	Sig. (2-tailed)	.634	.082	.008	.328	.241		.797	.057	.043	.137	.019	.029	.393	.054	.180	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_7	Pearson Correlation	.332 [†]	.260	.194	.517**	.085	.040	1	.088	.100	.773**	-.097	.171	.703**	.016	.254	.614**
	Sig. (2-tailed)	.030	.092	.213	.000	.588	.797		.575	.524	.000	.537	.273	.000	.919	.100	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_8	Pearson Correlation	.066	.017	.121	.108	.051	.293	.088	1	.450**	.278	.365 [†]	.560**	.165	.439**	.416**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.675	.916	.438	.489	.744	.057	.575		.002	.071	.016	.000	.291	.003	.005	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_9	Pearson Correlation	.011	-.030	.326 [†]	.101	.262	.311 [†]	.100	.450**	1	.394**	.291	.412**	.109	.301	.366 [†]	.520**
	Sig. (2-tailed)	.946	.850	.033	.519	.090	.043	.524	.002		.009	.058	.006	.486	.050	.016	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_10	Pearson Correlation	.194	.355 [†]	.220	.471**	.220	.231	.773**	.278	.394**	1	-.025	.353 [†]	.673**	.199	.275	.738**
	Sig. (2-tailed)	.212	.019	.157	.001	.156	.137	.000	.071	.009		.872	.020	.000	.202	.075	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_11	Pearson Correlation	.060	.184	.364 [†]	.169	.412**	.356 [†]	-.097	.365 [†]	.291	-.025	1	.371 [†]	.152	.421**	.253	.449**
	Sig. (2-tailed)	.704	.237	.017	.280	.006	.019	.537	.016	.058	.872		.014	.331	.005	.101	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_12	Pearson Correlation	-.024	.306 [†]	.141	.029	.387 [†]	.333 [†]	.171	.560**	.412**	.353 [†]	.371 [†]	1	.260	.195	.416**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.880	.046	.368	.853	.010	.029	.273	.000	.006	.020	.014		.092	.209	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_13	Pearson Correlation	.248	.376 [†]	.243	.590**	.224	.134	.703**	.165	.109	.673**	.152	.260	1	.131	.236	.684**
	Sig. (2-tailed)	.109	.013	.116	.000	.149	.393	.000	.291	.486	.000	.331	.092		.403	.128	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_14	Pearson Correlation	-.169	.010	.203	.283	.334 [†]	.296	.016	.439**	.301	.199	.421**	.195	.131	1	.483**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.279	.949	.191	.066	.029	.054	.919	.003	.050	.202	.005	.209	.403		.001	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_15	Pearson Correlation	-.008	.085	.289	.314 [†]	.459**	.208	.254	.416**	.366 [†]	.275	.253	.416**	.236	.483**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.958	.589	.061	.041	.002	.180	.100	.005	.016	.075	.101	.006	.128	.001		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1	Pearson Correlation	.294	.495**	.580**	.656**	.523**	.485**	.614**	.514**	.520**	.738**	.449**	.567**	.684**	.465**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.056	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.002	.000	

	tailed)																
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_5	Pearson Correlation	-0,023	.329	-0,029	0,248	1	.520**	0,023	.527**	.309	0,112	0,163	.334	0,000	0,020	0,045	.551**
	Sig. (2-tailed)	0,881	0,031	0,851	0,108		0,000	0,885	0,000	0,044	0,473	0,297	0,029	1,000	0,899	0,772	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_6	Pearson Correlation	0,022	.325	0,171	0,015	.520**	1	-0,021	0,267	.317	0,001	-0,117	0,262	-0,174	0,011	-0,042	.393**
	Sig. (2-tailed)	0,889	0,034	0,273	0,924	0,000		0,892	0,083	0,038	0,994	0,455	0,090	0,263	0,944	0,787	0,009
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_7	Pearson Correlation	0,270	-0,186	-0,087	.592**	0,023	-0,021	1	-0,064	0,147	0,226	-0,071	-0,007	0,280	-0,219	-0,089	.347**
	Sig. (2-tailed)	0,080	0,234	0,579	0,000	0,885	0,892		0,681	0,347	0,145	0,650	0,964	0,069	0,158	0,569	0,023
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_8	Pearson Correlation	-0,048	0,161	0,057	0,021	.527**	0,267	-0,064	1	0,300	0,026	0,218	0,090	0,038	-0,057	0,093	.382**
	Sig. (2-tailed)	0,760	0,302	0,715	0,892	0,000	0,083	0,681		0,050	0,867	0,161	0,566	0,808	0,718	0,554	0,012
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_9	Pearson Correlation	-0,081	.348	-0,007	-0,006	.309	.317	0,147	0,300	1	-0,167	0,140	0,137	0,167	0,130	-0,115	.402**
	Sig. (2-tailed)	0,605	0,022	0,963	0,969	0,044	0,038	0,347	0,050		0,284	0,369	0,380	0,284	0,408	0,462	0,008
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_10	Pearson Correlation	0,059	-0,046	0,129	.305	0,112	0,001	0,226	0,026	-0,167	1	0,159	0,143	.381	-0,026	0,249	.429**
	Sig. (2-tailed)	0,706	0,771	0,410	0,047	0,473	0,994	0,145	0,867	0,284		0,308	0,359	0,012	0,867	0,107	0,004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_11	Pearson Correlation	-0,204	0,162	-0,004	0,039	0,163	-0,117	-0,071	0,218	0,140	0,159	1	0,066	0,193	0,209	0,239	.316
	Sig. (2-tailed)	0,188	0,300	0,981	0,802	0,297	0,455	0,650	0,161	0,369	0,308		0,672	0,215	0,178	0,123	0,039
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_12	Pearson Correlation	0,025	0,128	0,190	0,163	.334	0,262	-0,007	0,090	0,137	0,143	0,066	1	0,070	0,294	0,219	.483**
	Sig. (2-tailed)	0,876	0,415	0,222	0,296	0,029	0,090	0,964	0,566	0,380	0,359	0,672		0,654	0,055	0,159	0,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_13	Pearson Correlation	0,056	-0,151	-0,079	0,245	0,000	-0,174	0,280	0,038	0,167	.381	0,193	0,070	1	0,164	.452**	.421**
	Sig. (2-tailed)	0,720	0,332	0,614	0,113	1,000	0,263	0,069	0,808	0,284	0,012	0,215	0,654		0,292	0,002	0,005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_14	Pearson Correlation	-0,021	0,238	0,143	-0,014	0,020	0,011	-0,219	-0,057	0,130	-0,026	0,209	0,294	0,164	1	.574**	.372**
	Sig. (2-tailed)	0,895	0,125	0,360	0,929	0,899	0,944	0,158	0,718	0,408	0,867	0,178	0,055	0,292		0,000	0,014
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1_15	Pearson Correlation	0,070	-0,018	0,175	0,208	0,045	-0,042	-0,089	0,093	-0,115	0,249	0,239	0,219	.452**	.574**	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	0,657	0,906	0,261	0,181	0,772	0,787	0,569	0,554	0,462	0,107	0,123	0,159	0,002	0,000		0,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y	Pearson Correlation	.352	.397**	.329	.565**	.551**	.393**	.347	.382	.402**	.429**	.316	.483**	.421**	.372	.473**	1

Sig. (2-tailed)	0,021	0,008	0,031	0,000	0,000	0,009	0,023	0,012	0,008	0,004	0,039	0,001	0,005	0,014	0,001
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

LAMPIRAN 13 hasil kalibrasi instrumen MSI & SPSS uji reliabilitas Variabel X1 (kompensasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	15

LAMPIRAN 14 hasil kalibrasi instrumen MSI& SPSS uji reliabilitas Variabel X2 (kepuasan kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

LAMPIRAN 15 hasil kalibrasi instrumen MSI & SPSS uji reliabilitas Variabel Y (kinerja karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.651	15

LAMPIRAN 16 Distribusi nilai r tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278

23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 17 Distribusi nilai T tabel

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 18 Distribusi nilai F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43

3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89