

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

(Sari and Masruroh, 2018) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja pegawai di kecamatan magelang tengah kota magelang tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Selain itu, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah menunjukkan adanya hubungan motivasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang positif, signifikan yaitu menunjukkan R Squere pengaruhnya adalah 0.241. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar $24,1, 100 - 24,1 = 75,9$ dipengaruhi oleh variable yang lain misalnya psikologi, individual, organisasi dan faktor lainnya. $Y = A + Bx$ yaitu $Y = 6,302 + 0,296 = 6,595$. Secara statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Dengan variabel bebas Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

(Prastitha Silen, 2016) dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai politeknik ilmu pelayanan semarang menyatakan Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional serta Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja hasil pertama kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,216 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Hasil kedua pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,499 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Hasil ketiga kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,310 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil hipotesis keempat pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,268 dan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil kelima komitmen organisasional menghasilkan koefisien *regresi* 0,240 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ($b_2 \times b_5$) sebesar $0,120 <$ pengaruh langsung 0,268 maka dikatakan komitmen organisasional tidak memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dengan variabel bebas Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan variabel terikat Komitmen Organisasi (Y).

(Andayani and Makian, 2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan Tambaksari Surabaya. Peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan keahlian pegawai dapat memperbaiki kerjanya. Berdasarkan hasil uji t untuk Pelatihan Kerja diperoleh t hitung sebesar 9,286 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t untuk Motivasi Kerja di diperoleh t hitung sebesar 8.441 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = 164.409 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

(Dharma Wiguna, Eka Mahadewi and Sofia Wijaya, 2016) dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Menunjukkan jika ada peningkatan 1 satuan kompensasi / total skor kompensasi meningkat 1 satuan, maka total skor kinerja akan bertambah sebesar 0.270. Nilai $R^2=9.93$ menunjukkan bahwa variabel bebas hanya bisa menjelaskan model sebesar 9.93 % saja. Maka dapat diartikan kompensasi mempengaruhi kinerja hanya 9.93%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Kompensasi (X1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

(Kadir and Amalia, 2017) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh antara motivasi kerja sebesar 3,57 terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi pegawai. Semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkat Kepuasan kerja karyawan di PT Kementerian Tenaga Kerja. Hipotesis kedua (H_2), ditemukan bahwa hasil analisis tidak mendukung hipotesis H_2 itu kompensasi yang tinggi tidak meningkatkan kepuasan kerja - 7.62, Ini menunjukkan bahwa t kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Budaya organisasi tinggi tidak meningkatkan kepuasan kerja -0,84. Ini menunjukkan bahwa organisasi budaya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. motivasi kerja tidak af mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,99, Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan Kementerian Tenaga Kerja rendah, sehingga berdampak pada kinerja mereka juga rendah. Kompensasi H_5 tidak meningkatkan kinerja karyawan yang berjumlah -0,96. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Efek signifikan H_6 antara organisasi budaya nasional 3,39 terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi, semakin meningkatkan kinerja karyawan di Kementerian Manusia Kekuasaan. Ada H_7 signifikan antara kepuasan kerja sebesar 2,78 pada kinerja karyawan. Di ketujuh ini hipotesis dapat dikatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kementerian Tenaga Kerja. Dengan variabel bebas Motivation (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Cultural (X3), dan variabel terikat Employee Performance (Y).

(Sheren Bawoleh, Panggemanan and Tielung, 2015) dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor motivasi intrinsik termasuk pengakuan; bekerja sendiri, oportunitas untuk kemajuan, pertumbuhan profesional, tanggung jawab, perasaan senang tentang organisasi dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan ditemukan antara kebersihan (ekstrinsik) faktor dan kepuasan kerja karyawan. T menghitung untuk Motivasi (X1) adalah 2.167 sedangkan Ttable is 2.05 atau dengan kata lain, $T_{menghitung} > T_{meja} = 2.167 > 2.05$. Karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap pekerjaan kepuasan sebagian. T menghitung untuk Kompensasi (X2) T menghitung= 2,944 dan T meja= 2.05 yang T menghitung> T meja= 2,944> 2,05. T selanjutnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan variabel bebas Job Satisfaction (X1), Motivasion (X2), Compensation (X3).

(Alwi, 2017) dalam penelitian ini menyatakan bahwa menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727.

Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264. Dengan demikian CV. XYZ perlu memperhatikan kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan variabel bebas Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

(Gelard and Branch, 2016) dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil yang serupa, kepuasan kerja adalah 2,18 dan maksimum adalah 4,91 dan rata-rata adalah 3,66. Mengenai hasil ini kita dapat mengatakan tingkat kepuasan kerja di organisasi ini memuaskan tetapi tentang kepuasan kompensasi mengenai fakta ini bahwa pilihan 1 dipilih oleh karyawan juga dan juga tentang rerata 3,22, dapat disimpulkan tingkat kepuasan kompensasi dalam organisasi ini rendah. Dengan variabel bebas *Work Motivation* (X1), *Compensation Satisfaction* (X2), *Job Satisfaction* (X3) dan variabel terikat *Tax Administration* (Y).

(Bibi *et al.*, 2017) dalam penelitian ini juga menemukan hubungan yang signifikan antara kompensasi pada retensi karyawan. lingkungan kerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan beta retensi karyawan = 0,274, $t = 2,149$ dan $p < 0,02$. Gambar 2 menunjukkan efek moderasi dari lingkungan kerja tentang hubungan antara kompensasi dan retensi, hubungan ini lebih kuat untuk individu di depan umum universitas dengan lingkungan kerja yang kondusif tinggi daripada untuk individu di universitas negeri dengan rendah lingkungan kerja yang kondusif. Gambar 3 juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memoderasi hubungan antara peluang promosi dan retensi beta = 0,254, $t = 3,931$ dan $p < 0,00$. Hubungan ini lebih kuat untuk individu di universitas negeri dengan lingkungan kerja yang kondusif tinggi daripada individu di publik universitas dengan lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya, nilai R^2 adalah 0,58 yang menunjukkan bahwa variabel model dapat menjelaskan 58% dari varians retensi karyawan. Dengan variabel bebas *Compensation* (X1), *Promotion Opportunities* (X2), dan variabel terikat *Employee Ratings* (Y).

(Lestari *et al.*, 2018) dalam penelitian ini (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Bank BJB Cabang Tangerang, (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank BJB Cabang Tangerang, (3) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PT Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang, (4) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, (5) ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap pekerjaan karyawan kepuasan Bank BJB Cabang Tangerang, (6) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, (7) ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi pada pekerjaan karyawan kepuasan Bank BJB Cabang Tangerang, (8) ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersamaan (secara simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, (9) ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja bersama-sama (serentak) dengan kinerja karyawan Cabang BJB Cabang Tangerang. Besarnya pengaruh variabel eksogen (Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi) pada Kepuasan Kerja sebesar 0,486 atau 48,6%. Sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh yang lain variabel. Nilai C.R dari $16.076 (2.010 * 2.877 * 2.780)$ sehingga dapat disimpulkan signifikan. Serta pengaruh variabel eksogen (Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Pekerjaan Kepuasan) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,576 atau 57,6%. Sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai C.R adalah $34.199 (2.904 * 2.177 * 2.046 * 2.644)$ sehingga dapat disimpulkan penting.

Model Persamaan Struktural Variabel Endogen (SEM) SMC Pekerjaan yang Memuaskan β_1 WE + β_2 CT + β_3 CO + z1 0,486 Kinerja Karyawan β_1 WE + β_2 CT + β_3 CO + β_4 EP + z2 0,576. Dengan variabel bebas Bank BJB (X1), Structural Equation Modeling (X2), dan variabel terikat Employee Ratings (Y).



Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Mawar Sari1, Fatkhatul Masruroh2 (2018) (Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang)</p> <p>Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02, Oktober 2018 e-ISSN: 2614-4220 ISSN: 2222-3333 </p>	<p>Untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah</p>	<p>(Motivasi, Disiplin , kinerja)</p>	<p>Sampel : 56 Respondem Pendekatan Penelitian : Kuantitatif Pengumpulan Data : Survey Metode analisis data : Statistik deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.</p>
2.	<p>Adhi Prastistha Silen (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional</p>	<p>Kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.</p>	<p>Sampel : dengan teknik Slovin 142 responden. Pendekatan Penelitian : - Pengumpulan Data : Kuesioner</p>	<p>Hasil analisis data mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat</p>

	<p>Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang)</p> <p>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), vol.23,No.2 September 2016, Hal. 174 – 185 ISSN: 1412-3126</p>	<p>pada karyawan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.</p>		<p>Metode analisis data : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>diambil kesimpulan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. 7. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
--	--	---	--	---	---

3.	<p>Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si , Priskila Makian (thn 2016) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International.</p> <p>Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887 Article History Received May, 2016 Accepted June, 201</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International.</p>	<p>Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Sampel : dengan teknik jenuh 78 responden. Pendekatan penelitian: metode explanatory research Pengumpulan data : data dilakukan dengan menyeluruh(sensus) Metode analisis data : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti. Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan</p>
----	--	---	---	--	---

					signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.
4.	I Kadek Dwi Dharma Wiguna ,Ni Putu Eka Mahadewi, Ni Made Sofia Wijaya (thn 2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT Bali Daksina Wisata. Jurnal IPTA ISSN : 2338-8633 Vol. 4 No. 2, 2016	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi, Kinerja.	Sampel : sensus atau sampling penuh. Jumlah responden 35 orang Pendekatan penelitian: kualitatif dan kuantitatif sebagai jenis data Pengumpulan data : menyebar kuesioner dan observasi langsung Metode analisis data : Analisis regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9,93%. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut: faktor-faktor pribadi, kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, factor situasional
5.	M. A. Habibi Kadir 1 ,Lia Amalia 2 (thn 2017) The Effect Of Job Motivation, Compensation,	Untuk mengetahui pengaruh job motivasi, kompensasi,	Motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan	Sampel : menggunakan Slovin Jumlah responden 300 Responden	Hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, organisasi budaya tidak

	<p>Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power.</p> <p>International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 6 Issue 5 May. 2017 PP—73-80</p>	budaya organisasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan	kerja, kinerja karyawan.	<p>Pendekatan penelitian: - Pengumpulan data : Survey Metode analisis data : Persamaan Struktural SEM teknik analitik</p>	Bahwa berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	<p>Vergina Sheren Bawoleh1 Sifrid S. Pangemanan2 Maria V. J. Tielung3 (2015) THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION TOWARD JOB SATISFACTION IN</p>	Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kompensasi pada kepuasan kerja baik secara bersama, pengaruh dari motivasi pada kepuasan kerja secara parsial, dan pengaruh dari kompensasi	kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi	<p>Sampel : random sampling 30 Responden Pendekatan penelitian: data econdary Pengumpulan data : kuisioner Metode analisis data : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. T-Hasil pengujian, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. SIG ASIA Bitung sebagian. Juga ditemukan bahwa Ada efek signifikan dari kompensasi pada kepuasan kerja sebagian. 2. F -hasil tes, F menghitung dari 14.200 lebih besar dari Fmeja 3,35 yang berarti

	<p>PT. SIG ASIA BITUNG.</p> <p>ISSN 2303-11 V.S. Bawoleh., S.S. Pangemanan., M.V.J. Tielung The effect of motivation Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.472-481</p>	<p>pada kepuasan kerja secara parsil.</p>			<p>bahwa H1 diterima dan, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kompensasi pada Kepuasan Kerja secara bersamaan.</p> <p>3. Sebagai hasil dari rese ini lengkung, kondisi kerja yang baik, hubungan yang baik dengan perusahaan-pekerja dan baik pengawasan disimpulkan memiliki efek pada karyawan untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka sementara kompensasi yang diperoleh dari perusahaan seperti gaji dan dibayar untuk liburan tidak dapat t memberikan kepuasan kepada karyawan mereka.</p>
7.	<p>Muhamad Alwi (thn 2017) Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi.</p> <p>JURNAL LOGIKA, Vol XIX No 1 April 2017 p-ISSN : 1978-2560</p>	<p>Tujuan penelitian ini (1) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan (2) menganalisis faktor-faktor yang</p>	<p>kompensasi, kompetensi, motivasi, kinerja</p>	<p>Sampel : 75 orang karyawan (penghitungan sampel menggunakan rumus tabachnik) Pendekatan penelitian: kuantitatif asosiatif Pengumpulan data : survey</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan</p>

	<p>http://jurnal.unswagati.ac.id e-ISSN : 2442-5176</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja.</p>		<p>Metode analisis data : teknik analisis jalur (path analysis)</p>	<p>motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264. Dengan demikian CV. XYZ perlu memperhatikan kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Parvaneh Gelard1 & Sheida Rezaei1 (thn 2016) The Relationship between Job Motivation, Compensation Satisfaction and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration – A Case Study in Tehran.</p>	<p>Untuk menilai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi pajak</p>	<p>motivasi kerja, kepuasan kompensasi, kepuasan kerja, administrasi pajak.</p>	<p>Sampel : metode pengambilan sampel acak sederhana 210 Responden Pendekatan penelitian: kualitatif Pengumpulan data : Kuesioner Metode analisis data : koefisien korelasi Pearson</p>	<p>Menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pembayaran dan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.</p>

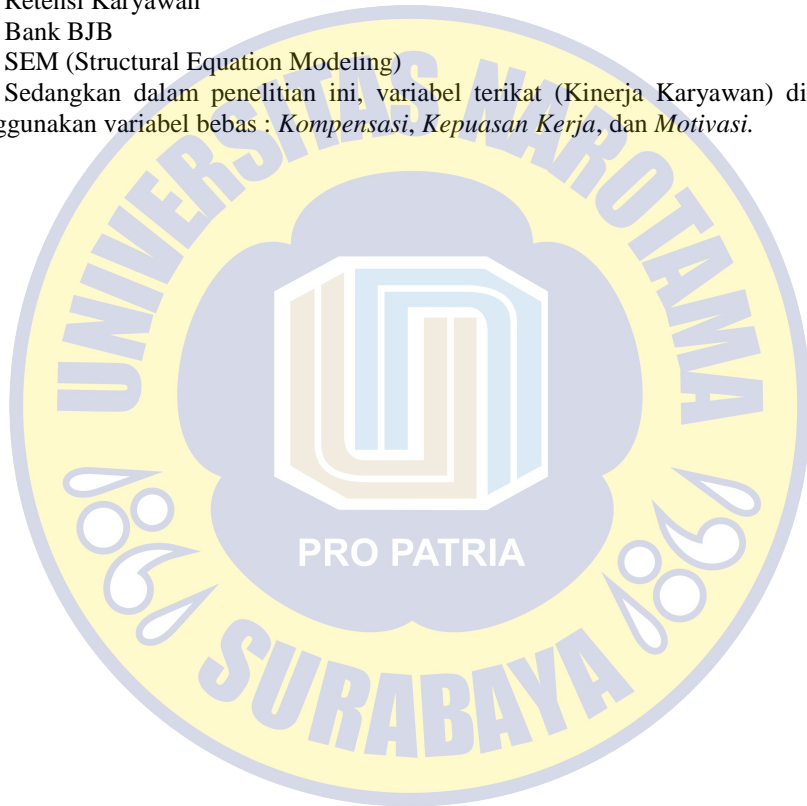
	<p>Asian Social Science; Vol. 12, No. 2; 2016 ISSN 1911-2017 E- ISSN 1911-2025 Published by Canadian Center of Science and Education</p>				
9.	<p>Palwasha BIBI*,Faizuniah PANGIL, Johanim JOHARI, Ashfaq AHMAD (thn : 2017) The Impact of Compensation and Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment.</p> <p>International Journal of Economic Perspectives, 2017, Volume 11, Issue 1, 378-391.</p>	<p>Untuk menyelidiki antara hubungan, kompensasi, peluang promosi dan karyawan penyimpanan.</p>	<p>Kompensasi; Peluang Promosi; Retensi Karyawan.</p>	<p>Sampel : 220 Responden Pendekatan penelitian: kualitatif (dimodifikasi dari studi sebelumnya) Pengumpulan data : Survey dan Kuesioner Metode analisis data : Partial Least Squares Pemodelan jalur PLS</p>	<p>Hasilnya mengungkapkan itu Kompensasi dan peluang promosi memiliki hubungan imperatif dengan retensi karyawan. Bahkan, hasilnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan karyawan retensi dan peluang promosi dan retensi karyawan</p>

10.	<p>Setyani Dwi Lestari, Dindin A. Syabarudin, Cut Zurnali, Dina Fitria Murad (thn 2018)</p> <p>The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch.</p> <p>Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial Vol. 8, No. 11, Nov, 2018, E-ISSN: 22 22 -6990 © 2018 HRMARS 1574</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Intervening Variable Job Satisfaction Di Bank BJB Tangerang Cabang</p>	<p>Kinerja Pegawai, Bank BJB, Structural Equation Modeling</p>	<p>Sampel : karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, yang berjumlah 80 Responden</p> <p>Pendekatan penelitian: -</p> <p>Pengumpulan data : Sensus</p> <p>Metode analisis data : Structural Equation Modeling (SEM).</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) (6) Kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (8) Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Secara bersamaan pada Pekerjaan Kepuasan, dan (9) Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
-----	---	---	--	--	--

Bedasarkan matrik tersebut diatas secara umum membahas kinerja karyawan yang diukur dengan berbagai macam variabel bebas seperti :

1. Motivasi Kerja
2. Disiplin Kerja
3. Kompetensi
4. Pengembangan Karir
5. Komitmen Organisasi
6. Kepuasan Kerja
7. Pelatihan Kerja
8. Kompensasi
9. Budaya Organisasi
10. Administrasi Pajak
11. Peluang Promosi
12. Retensi Karyawan
13. Bank BJB
14. SEM (Structural Equation Modeling)

Sedangkan dalam penelitian ini, variabel terikat (Kinerja Karyawan) diukur dengan menggunakan variabel bebas : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi.*



2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian MSDM

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat vital, karena keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Tidak peduli seberapa modern teknologi yang digunakan atau berapa banyak uang yang disiapkan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia dengan keterampilan profesional itu semua menjadi tidak berarti. Dengan demikian sumber daya manusia berperan sangat strategis karena manusia mengatur semua proses dalam organisasi (Prasetyo, 2014).

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawannya, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu beberapa proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengelolaan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja untuk tujuan organisasi ataupun perusahaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa MSDM memiliki beberapa ruang lingkup tertentu.

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

(Marwansyah, 2010) manajemen sumberdaya manusia dapat di artikan sebagai pendayaan sumber daya manusia di dalam organisasi-organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial. Sedangkan menurut (Handoko, 2012) menjelaskan bahwa : Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut (Hasibuan S.P, 2012) mengatakan bahwa “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan “.

Berdasarkan dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan S.P, 2012) adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

(human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, diligasi wewenang, intregrasi dan keordinasi dalam badan organisasi (organization chart).

c. 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 pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (Procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (Compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (Integrations) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercapai kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (Maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesedaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (Separation) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh pegawai, ketabuhan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pembahasan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi MSDM ialah sebagai alat mengalokasikan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja perusahaan sesuai tujuan serta fungsinya agar menopang kegiatan yang efektif dan efisien.

2.2.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan, "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".

Selanjutnya menurut (Garry Dessler, 2004) mengatakan bahwa kompensasi adalah "setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu".

Selanjutnya menurut (Harris and Brannick, 1999) juga menyoroti bahwa kompensasi adalah faktor utama dalam mempertahankan karyawan dipertahankan untuk jangka waktu yang lebih lama.

Dari kajian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka karena telah berkorban demi kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Berdasarkan pada pernyataan (Flippo, B., 1984) yang memperinci tujuan kompensasi sebagai berikut: (1) Untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam organisasi, (2) Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi kerja yang unggul, dan (3) Untuk menciptakan masa dinas yang panjang”.

Pendapat tersebut diperkuat oleh (Handoko, T, 2001) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah “suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan”. Diperkuat juga oleh pendapat (Simamora, 2004) “organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya”. Berdasarkan beberapa pendapat definisi kompensasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan kepada karyawan yang dipekerjakannya karyawan sebagai bentuk balas jasa.

Dari kajian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka karena telah berkorban demi kemajuan perusahaan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam (Prabu Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan penawaran, dan kemampuan membayar.

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan permintaan dan penawaran pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan. Sedangkan menurut (Sondang p, 2003), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan (kompensasi) antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat kerja
- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah
- 5) Peraturan perundang-undangan

1) Bentuk-bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi menurut (Mutiara S, 2002) sebagai berikut:

(1) Gaji

Merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.

(2) Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

(4) Tunjangan

Merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

2) Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh (Simamora, 2009) sebagai berikut:

1) Bayaran Pokok

Bayaran pokok merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Bayaran Prestasi

Bayaran Prestasi merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

2.2.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat dari individu pada ketika kompensasi sesuai yang diinginkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa adanya kepuasan tersendiri didalam sebuah pekerjaan.

Menurut (Robbins, 2002) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selanjutnya Menurut (Schiestel, 2007) Kepuasan kerja adalah orientasi emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Bahkan, kepuasan kerja seseorang itu adalah diukur dengan mengetahui seberapa cocok karakteristik psikis dan sosialnya dengan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh bawahan atau karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya serta imbalan yang diterima terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt yang dikutip oleh (As'ad, 2004) menyatakan bahwa faktor faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

1) Faktor yang berhubungan antar karyawan, antara lain:

- a) Hubungan antara manajer dan karyawan.
- b) Faktor fisik dan kondisi kerja.
- c) Hubungan sosial diantara karyawan.
- d) Sugesti dari teman kerja.
- e) Emosi dan situasi kerja.

2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :

- a) Sikap orang terhadap pekerjaannya.
- b) Umur orang sewaktu bekerja.
- c) Jenis kelamin.

3) Faktor-faktor luar (eksternal), yang berhubungan dengan :

- a) Keadaan keluarga karyawan.
- b) Rekreasi.
- c) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown dalam (As'ad, 2004) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1) Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai umur 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan masalah jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan keryawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

c. Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Rivai, 2009) meliputi :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan kontrol pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen

- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Selain itu menurut (As'ad, 2004), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

3) Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

4) Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

d. Manfaat Kepuasan Kerja

(Mahesa, 2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan karyawan yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila tidak terdapat kepuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

2.2.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sebuah organisasi atau sebuah perusahaan pada dasarnya mengharapkan karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya motivasi kerja karyawan menjadi terdorong untuk dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

(Mathis and Jackson, 2002) yang menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Selanjutnya (Jennifer M and Gareth R, 2008) menyatakan bahwa motivasi adalah manajemen pusat, untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan bagaimana mereka bekerja di organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan

aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaiknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

a. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan meliputi dua jenis menurut (Malayu S.P, 2005), yaitu

- 1) Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam (Malayu S.P, 2005) mengungkapkan bahwa :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Indikator – Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryo, 2003). Menurut (Uno, 2009) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2) Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi sembilan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, diantaranya :

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas
- 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 5) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 7) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 8) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 9) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

2.2.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai, 2005) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya (Dessler, 2009) Kinerja dapat diartikan sebagai rasio antara input secara umum output.

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangakuprawira, 2007) kinerja karyawan merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sementara itu, (Timpe, 2000) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu
 - 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Suyadi, 1999) indikator untuk menilai kinerja pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat dari kegiatan yang tidak dicari mempunyai nilai lebih penting sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walau efektif, maka hal tersebut tidak efisien. Dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa efektivitas adalah bila tujuan kelompok (organisasi perusahaan) tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien yaitu berkaitan dengan jumlah pengetahuan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat dan hormat kepada perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, dan berkaitan dengan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Bila karyawan disiplinnya baik maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif merupakan daya dorong kemajuan bagi organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yaitu sebagai berikut (Mangkuprawira, 2003) :

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu yang antisipatif, misalnya bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Definisi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung keitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan balik pada SDM

Kinerja yang bai dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

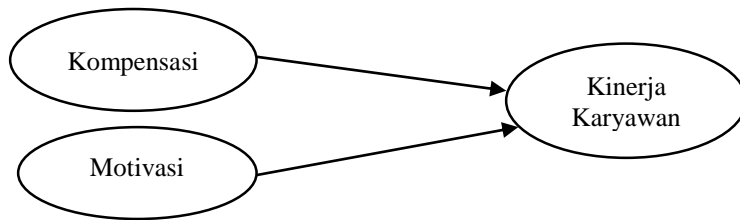
2.3.1 Pengaruh Antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan memperkerjakan karyawan yang kinerjanya bagus.

Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian yang dilakukan oleh (Hameed.dkk, 2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang di terapkan di perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin baik lagi.

2.3.2 Pengaruh Antara Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

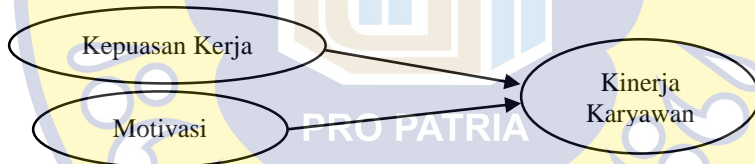


Tinggi atau rendahnya suatu kompensasi maka dapat dilihat dari kinerja setiap karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Motivasi menjadi sisi yang bisa menjadi suplemen bagi pegawai untuk memberi dorongan semangat bekerja. Motivasi kerja bergerak terika prestasi kinerja pegawai mulai mengalami penurunan, dengan memotivasi tersebut tujuan lembaga akan tetap tercapai dan terjaga.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Kusuma, 2012) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin karyawan dapatkan motivasi dari atasan semakin banyak pula respon positif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik.

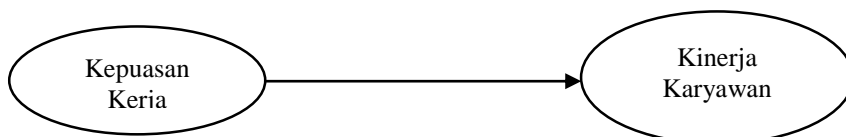
2.3.3 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan



Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategik kehidupan suatu perusahaan. Pemimpin yang baik mampu merencanakan sesuatu dengan baik, mengalokasikan, mengerjakan serta bersifat adil terhadap semua karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Mangkunegara, 2008) Menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan



Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, mulai dari kompensasi yang diterimanya sampai lingkungan kerja yang ada. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia didalam perusahaan dengan baik.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja maupun sikap atasan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Ostroff, 1992) Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan lebih maksimal.

2.3.5 Pengaruh Antara Motivasi Dan Kinerja Karyawan



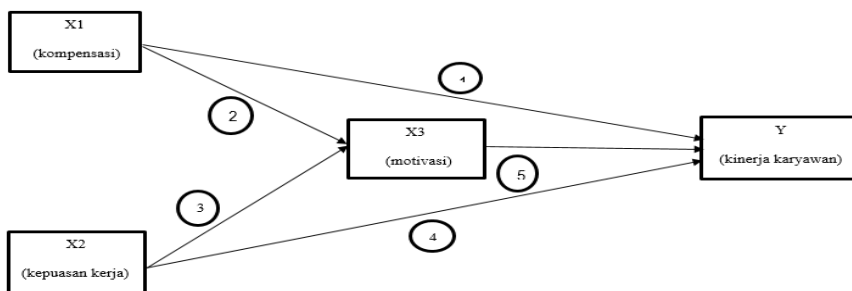
Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu cara dalam individu seseorang yang mendorong keinginan pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang mendeskripsikan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi menjadi sisi yang bisa menjadi suplemen bagi pegawai untuk memberi dorongan semangat bekerja. Motivasi kerja bergerak terika prestasi kinerja pegawai mulai mengalami penurunan, dengan memotivasi tersebut.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian (Marjani, 2005) bahwa motivasi kerja ada hubungan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja pada perusahaan tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin baik.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka di buat kerangka pemikiran bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi. Kerangka pemikiran tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Diolah Sendiri

Keterangan :

—————> Artinya pengaruh

2.5 Hipotesis

(Arikunto, 2005) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan secara langsung.
2. H2: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi melalui Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan kerja melalui Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
4. H4: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan secara langsung.
5. H5: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan kinerja Karyawan secara langsung.

