

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Profil CV. Faster Kudus

Berawal dari UD Faster perusahaan didirikan tahun 1997 dan bertransformasi menjadi CV Faster pada September 2013 berlokasi di Kudus – Jawa Tengah – Indonesia. Sejalan dengan perubahan nama tersebut berarti berubah pula sistem manajemen pada diri Faster. Dan perubahan tersebut dipengaruhi oleh adanya keinginan pemilik untuk melebarkan sayap dalam dunia bisnis. CV. Faster kini bertransformasi dari home Industry menjadi perusahaan berskala besar yang bergerak di bidang usaha: konveksi, pengadaan barang dan perdagangan umum. Dengan pengalaman selama 17 tahun dan didukung oleh karyawan-karyawan yang profesional yang kami miliki, kami yakin akan menjadi yang terbaik dibidangnya, kini kami hadir di Kudus dan Semarang.¹

b. Visi dan Misi Konveksi CV. Faster Kudus

Sebelum merancang dan kemudian mendirikan sebuah bisnis atau usaha maka perlu dirumuskan adanya visi dan misi yang hendak dicapai dalam jangka waktu tertentu. Visi dan misi adalah sesuatu yang perlu ditetapkan pertama kalinya ketika akan menjalankan manajemen strategi. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi. Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang dilakukan oleh unit organisasi dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai visi perusahaan tersebut.²

Adapun Visi dan Misi Konveksi CV. Faster Kudus dijabarkan sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi perusahaan yang maju, kompetitif dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

¹ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

² Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

2) Misi

- a) Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
- b) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
- c) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

c. Tujuan Konveksi CV. Faster Kudus

- 1) Membangun usaha dengan tipe *social entrepreneur*.³
- 2) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

d. Kegiatan Produksi Konveksi CV. Faster Kudus

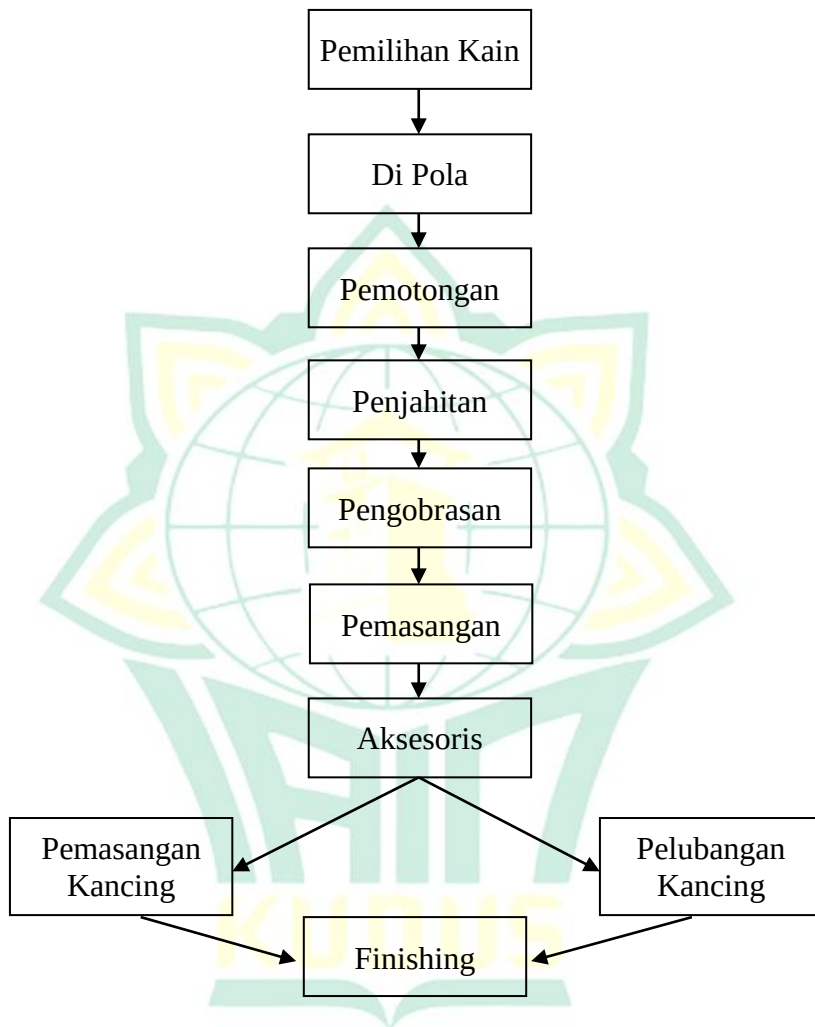
Produksi adalah kegiatan mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang siap digunakan konsumen. Pada Konveksi CV. Faster Kudus dalam menjalankan produksinya disamping untuk memenuhi pesanan juga kebutuhan pasar. Adapun jenis produk yang dihasilkan adalah baju muslim, kemeja, celana jeans dan celana lejing.

Dalam menjalankan proses produksi atau pembuatan pakaian melalui beberapa tahap yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap proses yang dilalui harus dikerjakan dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan yang mengakibatkan barang tersebut kurang bermutu sehingga tidak masuk pada standar yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya mengenai proses produksi dapat di lihat di bawah ini:⁴

³ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

⁴ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

Gambar 4.1 Urutan Proses Produksi Konveksi CV. Faster Kudus



Keterangan:⁵

1) Pemilihan Kain

Pada tahap ini kegiatan yang dilaksanakan adalah memilih kain yang akan dibuat serta menyiapkan bahan baku dan pola yang akan digunakan.

⁵ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

2) Di Pola

Pada tahap ini kegiatan yang akan dilaksanakan adalah kain yang sudah dipilih kemudian kain itu di pola sesuai dengan pola yang dibuat sebelumnya.

3) Pemotongan

Pada tahap ini sebelum memotong, kain digambar atau digaris terlebih dahulu sesuai dengan pola yang sudah dipersiapkan kemudian kain bisa dipotong.

4) Penjahitan

Melakukan penjahitan pada kain yang sudah dipotong serapi mungkin sesuai dengan pola yang ditentukan.

5) Pengobrasan

Kain yang sudah di jahit kemudian di obras supaya menjadi lebih rapi dan bagus.

6) Pemasangan Aksesoris

Pada tahap ini barang pembantu yang berupa aksesoris dipasang.

7) Pemasangan Kancing

Pada tahap ini pemasangan kancing sudah menjadi baju.

8) Pemasangan Lubang

Setelah pemasangan kancing kemudian dibuat lubang agar kancing bisa masuk sehingga baju bisa di pakai.

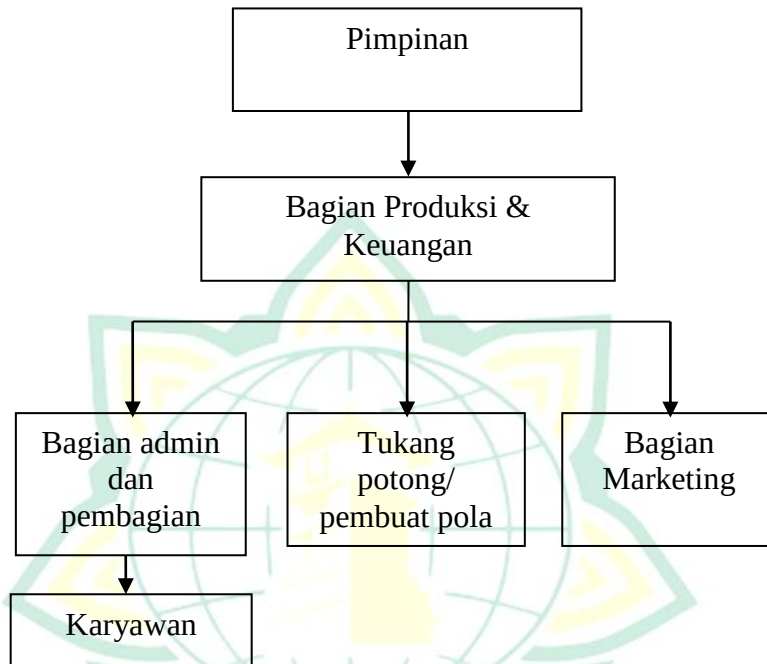
9) *Finishing*

Produk yang telah selesai diberi pembungkus agar barang tersebut dapat aman dari kerusakan sehingga tidak mempengaruhi kualitas produk.

e. Susunan Pengurus Konveksi CV. Faster Kudus

Adapun struktur organisasi Konveksi CV. Faster Kudus dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Konveksi CV. Faster Kudus⁶



Dari bagian struktur organisasi Konveksi CV. Faster Kudus diatas terdapat tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian:⁷

- 1) Tugas dan tanggung jawab pimpinan
 - a) Didalam kegiatan sehari-hari pimpinan perusahaan harus memimpin perusahaan agar usahanya berjalan dengan lancar.
 - b) Menentukan perencanaan dan kebijakan yang diambil.
 - c) Bertanggungjawab penuh atas jalannya perusahaan.
 - d) Memberikan pengarahan dan perkembangan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- 2) Tugas dan tanggungjawab wakil pimpinan dan bag. Administrasi
 - a) Membantu pimpinan perusahaan untuk mengurus masalah pekerjaan terhadap karyawan.

⁶ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

⁷ Hasil dokumentasi CV. Faster Kudus, dikutip tanggal 10 Februari 2020.

- b) Menganalisa segala bentuk laporan akuntansi dan keuangan serta memberikan gaji kepada karyawan.
- 3) Tugas dan tanggungjawab bagian produksi
 - a) Berdasarkan penjualan yang diperkirakan, menyusun perencanaan produk yang dihasilkan.
 - b) Bertanggung jawab penuh dalam kelancaran proses produksi.
 - c) Mengawasi kinerja tenaga kerja supaya bekerja dengan baik.
- 4) Tugas dan tanggungjawab bag. Suplies
 - a) Bertugas sebagai sales atau distributor yang membantu memenuhi kebutuhan barang yang dibutuhkan oleh perusahaan.
 - b) Bertanggung jawab penuh kepada pimpinan Konveksi CV. Faster Kudus.
- 5) Tugas dan tanggung jawab bag. Pemasaran dan distribusi
 - a) Memberikan penjelasan kepada konsumen, baik pembelian secara tunai atau kredit.
 - b) Mencatat hasil penjualan produk baik secara harian, bulanan, maupun tahunan.
 - c) Mencatat konsumen baru serta melayani pembelian bagi pembeli.
 - d) Mengirimkan barang kepada kantor pemasaran, pemesan, atau pembeli.
- 6) Tugas dan tanggung jawab karyawan
 Karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan proses produksi, baik dari bahan mentah sampai barang jadi. Dan karyawan ini bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi.

f. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Sampel dalam penelitian ini menggunakan karyawan pada CV. Faster Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah tanggapan karyawan pada CV. Faster Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Kuesioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 62, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 62 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah

dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 62 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	38,71%
Perempuan	38	61,29%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 61,29%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 38,71% dari keseluruhan jumlah sampel.

2) Umur Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang berusia kurang dari 35 tahun dan responden yang berumur lebih dari 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 82 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
Kurang dari 25 tahun	22	35,48%
25-34 tahun	26	41,93%
35-44 tahun	11	17,74%
Lebih dari 44 tahun	3	4,85%

Jumlah	62	100%
--------	----	------

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 responden yang menjadi sampel responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 22 orang atau 35,48% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berumur antara umur 25-34 tahun sebanyak 26 orang atau 41,93%. Sedangkan responden yang berumur 35-44 tahun sebanyak 11 orang atau 17,74%, responden sebanyak 3 orang atau 4,85% yang berumur lebih dari 44 tahun dari keseluruhan jumlah sampel.

3) Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	11	17,74%
SMA/Sederajat	45	72,58%
Diploma/Sarjana	6	9,68%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 62 responden, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMP/Sederajat sebesar 11 orang atau 17,74%. Kemudian mayoritas responden pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat sebanyak 45 orang atau 72,58%, sedangkan responden berpendidikan terakhir Diploma/Sarjana sebanyak 6 orang atau 9,68%.

4) Lama Bekerja Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 62 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	19	30,65%
Lebih dari 5 tahun	43	69,35%
Jumlah	62	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 62 responden, responden yang lama bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 19 orang atau 30,65%. Kemudian mayoritas responden yang lama bekerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 43 orang atau 69,35%.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Responden

1) Uji Validitas Instrumen Non Responden

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a) Kompensasi

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,733	Valid
X1.2	0,768	Valid

Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
X1.3	0,658	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel kompensasi dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b) Motivasi Kerja

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
X2.1	0,677	Valid
X2.2	0,711	Valid
X2.3	0,691	Valid
X2.4	0,694	Valid
X2.5	0,712	Valid
X2.6	0,709	Valid
X2.7	0,681	Valid
X2.8	0,703	Valid
X2.9	0,691	Valid
X2.10	0,674	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada

signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel motivasi kerja dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c) Kepuasan Kerja

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
X3.1	0,703	Valid
X3.2	0,741	Valid
X3.3	0,717	Valid
X3.4	0,634	Valid
X3.5	0,694	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel kepuasan kerja dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d) Kinerja Karyawan

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
Y.1	0,733	Valid
Y.2	0,740	Valid
Y.3	0,710	Valid
Y.4	0,802	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel 30, sehingga df yang digunakan adalah $n-2$ yaitu $30-2 = 28$, maka didapat r tabel sebesar 0,3610. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Dengan demikian semua indikator variabel kinerja karyawan dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Pengukuran suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien alpha > 0.70 maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Non Responden

Variabel	Indikator	r-Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	3 Item	0,745	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10 Item	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	5 Item	0,728	Reliabel
Kinerja Keuangan (Y)	4 Item	0,784	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen untuk mengukur variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kompensasi sebesar 0,745; motivasi kerja 0,714; kepuasan kerja 0,728 dan kinerja karyawan 0,784 dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

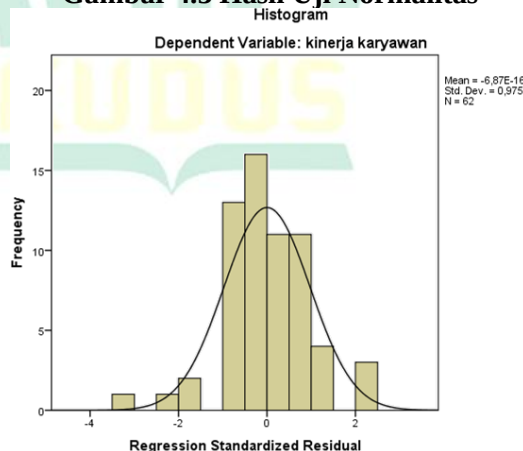
b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

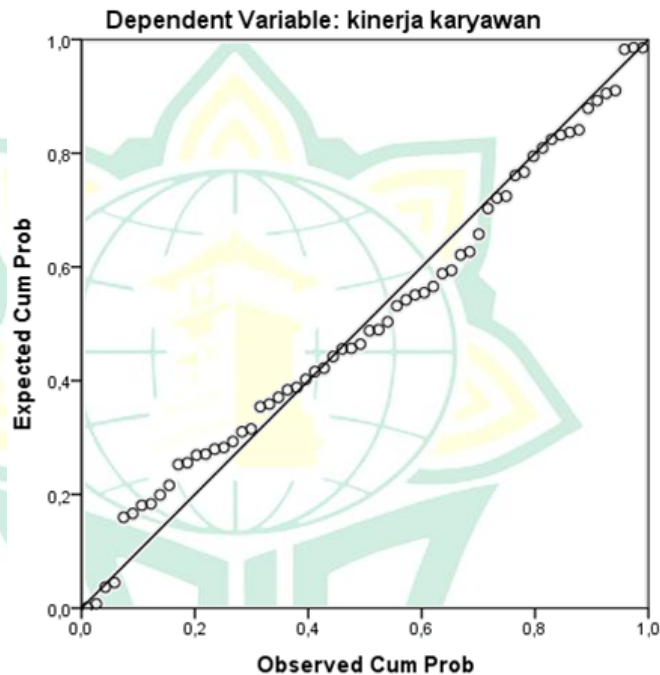


Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF

kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

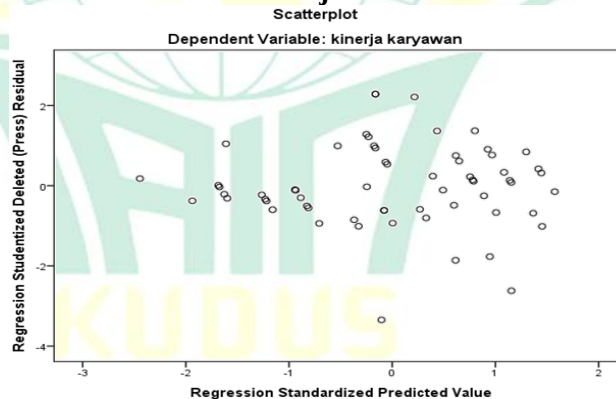
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,797	1,254
Motivasi Kerja	0,807	1,239
Kepuasan Kerja	0,903	1,108

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Pengaruh Kompensasi, Motivasi

Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faster Kudus.

c. Uji Statistik

1) Analisis Deskriptif

a) Kompensasi (X1)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tabulasi Kuesioner Kompensasi

Item	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%
	SS		S		N		TS		STS	
X1.1	20	32,3	23	37,1	16	25,8	3	4,8	0	0,0
X1.2	15	24,2	27	43,5	16	25,8	4	6,5	0	0,0
X1.3	18	29,0	26	41,9	14	22,6	4	6,5	0	0,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Pernyataan pertama bahwa perusahaan memberikan kompensasi seperti memberikan penghargaan berupa bingkisan pada karyawan yang rajin, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,3%), setuju (37,1%), netral (25,8%), tidak setuju (4,8%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (2) Pernyataan kedua bahwa perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk finansial seperti memberikan gaji sesuai pencapaian karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,2%), setuju (43,5%), netral (25,8%), tidak setuju (6,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (3) Pernyataan ketiga bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini memadai, responden menjawab sangat setuju sebanyak

(29,0%), setuju (41,9%), netral (22,6%), tidak setuju (6,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

b) Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja

Item	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%
	SS		S		N		TS		STS	
X2.1	20	32,3	25	40,3	11	17,7	6	9,7	0	0,0
X2.2	20	32,3	24	38,7	13	21,0	5	8,1	0	0,0
X2.3	19	30,6	26	41,9	12	19,4	5	8,1	0	0,0
X2.4	19	30,6	29	46,8	9	14,5	5	8,1	0	0,0
X2.5	16	25,8	24	38,7	16	25,8	6	9,7	0	0,0
X2.6	26	41,9	29	46,8	5	8,1	2	3,2	0	0,0
X2.7	2	3,2	18	29,0	3	4,8	12	19,4	27	43,5
X2.8	2	3,2	7	11,3	6	9,7	38	61,3	9	14,5
X2.9	4	6,5	11	17,7	7	11,3	37	59,7	3	4,8
X2.10	11	17,7	16	25,8	30	48,4	5	8,1	0	0,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Pernyataan pertama bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan konveksi sesuai dengan target, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,3%), setuju (40,3%), netral

- (17,7%), tidak setuju (9,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (2) Pernyataan kedua bahwa pemilik memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan konveksi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,3%), setuju (38,7%), netral (21,0%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
 - (3) Pernyataan ketiga bahwa perusahaan memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju (41,9%), netral (19,4%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
 - (4) Pernyataan keempat bahwa pemilik memberikan promosi kerja berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju (46,8%), netral (14,5%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
 - (5) Pernyataan kelima bahwa karyawan berani mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,8%), setuju (38,7%), netral (25,8%), tidak setuju (9,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
 - (6) Pernyataan keenam bahwa karyawan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak (41,9%), setuju (46,8%), netral (8,1%), tidak setuju (3,2%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
 - (7) Pernyataan ketujuh bahwa pemilik bertanggungjawab mendampingi karyawan baru dalam hal konveksi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (3,2%), setuju (29,0%), netral (4,8%), tidak setuju (19,4%), dan sangat tidak setuju (43,5%).
 - (8) Pernyataan kedelapan bahwa pemilik bertanggungjawab mengawasi pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju

sebanyak (3,2%), setuju (11,3%), netral (9,7%), tidak setuju (61,3%), dan sangat tidak setuju (14,5%).

(9) Pernyataan kesembilan bahwa pemilik memberikan pelatihan terkait konveksi kepada karyawan baru, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,5%), setuju (17,7%), netral (11,3%), tidak setuju (59,7%), dan sangat tidak setuju (4,8%).

(10) Pernyataan kesepuluh bahwa pemilik mengembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan pemberian model pakaian yang baru, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,7%), setuju (25,8%), netral (48,4%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

c) Kepuasan Kerja (X3)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Item	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%
	SS		S		N		TS		STS	
X3.1	17	27,4	21	33,9	17	27,4	7	11,3	0	0,0
X3.2	22	35,5	20	32,3	14	22,6	6	9,7	0	0,0
X3.3	22	35,5	20	32,3	15	24,2	5	8,1	0	0,0
X3.4	23	37,1	21	33,9	11	17,7	7	11,3	0	0,0
X4.5	17	27,4	20	32,3	19	30,6	6	9,7	0	0,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Pernyataan pertama bahwa karyawan merasa puas atas pekerjaannya di konveksi ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,4%), setuju (33,9%), netral (27,4%), tidak setuju (11,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (2) Pernyataan kedua bahwa karyawan merasa puas atas kepemimpinan pemilik konveksi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,5%), setuju (32,3%), netral (22,6%), tidak setuju (9,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (3) Pernyataan ketiga bahwa karyawan merasa puas dengan kerjasama antarsesama karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,5%), setuju (32,3%), netral (24,2%), tidak setuju (8,1%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (4) Pernyataan keempat bahwa karyawan merasa puas atas promosi yang dilakukan pemilik, motif dan kombinasi warna, responden menjawab sangat setuju sebanyak (37,1%), setuju (33,9%), netral (17,7%), tidak setuju (11,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (5) Pernyataan kelima bahwa karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan oleh pemilik konveksi, motif dan kombinasi warna, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,4%), setuju (32,3%), netral (30,6%), tidak setuju (9,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

d) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

Item	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%	Tot al	%
	SS		S		N		TS		STS	
Y.1	19	30,6	23	37,1	13	21,0	7	11,3	0	0,0
Y.2	22	35,5	18	29,0	18	29,0	4	6,5	0	0,0

Y.3	20	32, 3	23	37, 1	12	19, 4	7	11, 3	0	0, 0
Y.4	22	35, 5	22	35, 5	14	22, 6	4	6,5	0	0, 0

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Pernyataan pertama bahwa pengetahuan karyawan tentang konveksi meningkat setelah bekerja disini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju (37,1%), netral (21,0%), tidak setuju (11,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (2) Pernyataan kedua bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar produk konveksi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,5%), setuju (29,0%), netral (29,0%), tidak setuju (6,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (3) Pernyataan ketiga bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan target dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,3%), setuju (37,1%), netral (19,4%), tidak setuju (11,3%), dan sangat tidak setuju (0,0%).
- (4) Pernyataan keempat karyawan tidak ingin pindah dari usaha konveksi ini, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,5%), setuju (35,5%), netral (22,6%), tidak setuju (6,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

2) Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	1,148
Kompensasi	0,160
Motivasi kerja	0,039
Kepuasan kerja	0,778

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

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

$$Y = 1,148 + 0,160X_1 + 0,039X_2 + 0,778X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 1,148 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan (Y) akan memperoleh nilai 1,148.
- Variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,160. Artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160 apabila variabel kompensasi turun satu satuan maka keunggulan kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,160.
- Variabel motivasi kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,039. Artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,039 atau apabila variabel motivasi kerja turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,039.

- d) Variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,778. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,778 atau apabila variabel kepuasan kerja turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,778.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸ Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,963 ^a	0,928	0,924

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 4.18 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan regresi pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus sebesar 0,924. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang diturunkan dalam model sebesar 92,4%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 92,4%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP Press, 2011), 75.

variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 92,4\% = 7,6\%$) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya lingkungan kerja, pengawasan kerja dan lainnya.

4) Uji F Simultan

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Faster Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= 2 dk penyebut= 62 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3,15, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	8,979
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 8,979 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($8,979 > 3,15$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Nilai Sig.
Kompensasi	3,077	0,003
Motivasi Kerja	3,989	0,041
Kepuasan Kerja	6,153	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

a) Pengujian terhadap Variabel Kompensasi

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 62-2-1 = 59$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00100$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,077. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,077 > 2,00100$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, sehingga **H1 diterima**.

b) Pengujian terhadap Variabel Motivasi Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 62-2-1 = 59$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00100$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,989. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,989 > 2,00100$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, sehingga **H2 diterima**.

c) Pengujian terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 62-2-1 = 59$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00100$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,153. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($6,153 > 2,00100$), seperti terlihat pada tabel 4.17. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, sehingga **H3 diterima**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,077 > 2,00100$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa perusahaan memberikan penghargaan berupa bingkisan pada karyawan yang rajin sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebanyak 37,1 responden setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi seperti memberikan penghargaan berupa bingkisan pada karyawan yang rajin. Sebanyak 43,5 responden setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk finansial seperti memberikan gaji sesuai pencapaian karyawan. Kemudian menunjukkan sebanyak 41,9 responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini memadai.

Pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan adalah teori keadilan.⁹ Keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa karyawan jika diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain maka karyawan akan memberikan timbal balik yang sesuai berupa kinerja.

Kompensasi karyawan merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan

⁹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristotelesnicomachaen.html>.

maupun perusahaan, sebab menjadi karena adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan diantara karyawan lainnya, dan pemberian kompensasi secara benar besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan sebab tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini diasumsikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.¹⁰

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy¹¹, As'ad Syaifullah dan Iwan Adhi Prasetyo¹² dan Putri Juwita Sari¹³ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,989 > 2,00100$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa pemilik memberikan promosi kerja berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata sebanyak 40,3 responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan konveksi sesuai dengan target. Sebanyak 38,7 responden setuju bahwa pemilik memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan konveksi. Kemudian menunjukkan sebanyak 41,9 responden setuju bahwa

¹⁰ Agrisna Puspita Sari, "Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung)", *Jurnal Ekonomi*, (2013): 5.

¹¹ Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5", *Jurnal Manajemen XIX*, no. 02 (2015): 230.

¹² As'ad Syaifullah dan Iwan Adhi Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *INOVASI 14*, no. 1 (2018): 1.

¹³ Putri Juwita Sari, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar", (Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), 1.

perusahaan memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 46,8 responden setuju bahwa pemilik memberikan promosi kerja berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 38,7 responden setuju bahwa karyawan berani mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 46,8 responden setuju bahwa karyawan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 29,0 responden setuju bahwa pemilik bertanggungjawab mendampingi karyawan baru dalam hal konveksi. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 11,3 responden setuju bahwa pemilik bertanggungjawab mengawasi pekerjaan karyawan. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 17,7 responden setuju bahwa pemilik memberikan pelatihan terkait konveksi kepada karyawan baru. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 25,8 responden setuju bahwa pemilik mengembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dengan pemberian model pakaian yang baru.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Sedangkan menurut T. R. Mitchell seperti dikutip Kreiner dan Kinicki, motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy¹⁴, As'ad Syaifullah dan

¹⁴ Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5", *Jurnal Manajemen* XIX, no. 02 (2015): 230.

Iwan Adhi Prasetyo¹⁵ dan Putri Juwita Sari¹⁶ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja menunjukkan kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah menyangkut bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan harapan kepada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Biasanya apabila seseorang pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Seseorang akan merasa puas andai kata terdapat kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian pegawai yang merasa puas akan mendukung perubahan dan pengembangan organisasi. Biasanya pegawai yang merasa puas terhadap organisasi akan mempunyai kinerja yang tinggi.¹⁷

¹⁵ As'ad Syaifullah dan Iwan Adhi Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", *INOVASI* 14, no. 1 (2018): 1.

¹⁶ Putri Juwita Sari, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar", (Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), 1.

¹⁷ Musa Djamaludin, "Pengaruh Komitmen Organisational, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 5, no. 2 (2009), 10.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Mundakir dan Zainuri¹⁸ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani¹⁹ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



¹⁸ Mundakir dan Zainuri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1, no. 1 (2018): 47.

¹⁹ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no.1 (2016): 500.