

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)**

Oleh:

**SUMARNI
NPM. 2103020037**



**Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2025 M**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

SUMARNI
NPM. 2103020037

Pembimbing : Fikri Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2025 M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Sumarni**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung
Di _____ Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **SUMARNI**
NPM : 2103020037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.
Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)**

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 12 Desember 2025
Pembimbing,



Rizki Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt
NIP. 19910926 202012 1 014

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Surya
Tsabat Mandiri Lampung Tengah)**

Nama : **SUMARNI**

NPM : 2103020037

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Metro, 12 Desember 2025
Pembimbing,



Filari Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt
NIP. 19910926 202012 1 014



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-0051 / Un.36.3 / D / PP-00-9 / 01 / 2026

Skrripsi dengan Judul: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah), disusun Oleh: SUMARNI, NPM: 2103020037, Program Studi: Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Senin/22 Desember 2025.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Fikri Rizki Utama, M.S.Ak.

Penguji I : Era Yudistira, M.Ak

Penguji II : Agus Trioni Nawa, M.Pd

Sekretaris : Liana Dewi Susanti, M.E.Sy

()
()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Dri Santoso, M.H.
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)

Oleh:
SUMARNI
NPM. 2103020037

Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tidak semua sistem yang diterapkan mampu memberikan hasil yang optimal. Hal ini juga terjadi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, yang menerapkan sistem gaji berbeda antara bagian produksi dengan sistem borongan dan bagian lain dengan gaji tetap. Perbedaan tersebut menimbulkan ketimpangan dalam kepastian pendapatan. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai insentif dan tunjangan, sebagian karyawan masih merasa belum termotivasi secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, dan 3) pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi, sampel berjumlah 60 karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri yang telah bekerja minimal 3 tahun. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 27 menggunakan uji instrumen, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, dengan nilai $t_{hitung} -1,972 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,053 > 0,05$. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,529 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh hasil uji F dengan $F_{hitung} 3,409 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 10,7%, sedangkan 89,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUMARNI
NPM : 2103020037
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 12 Desember 2025
Yang Menyatakan,



Sumarni
NPM. 2103020037

MOTTO

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ
الْجِزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (Q.S. An-Najm: 39-41)¹

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kemenag RI, 2019), 775

PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan penuh rasa hormat dan cinta, karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada:

1. Alm. Bapak Sarita, sosok yang selalu dirindukan berat sekali rasanya ditinggalkan saat awal perkuliahan. Banyak hal menyakitkan yang penulis lalui selama masa perkuliahan tanpa kehadiran sosok bapak. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan layak yang telah diberikan semasa hidup. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar penulis untuk tetap semangat berjuang untuk meraih gelar sarjana yang bapak impikan. Walaupun berat sekali harus melewati kerasnya kehidupan tanpa didampingi sosok bapak, rasa iri dan rindu sering kali membuat penulis terjatuh. Semoga bapak bangga dengan usaha dan perjuangan penulis untuk bisa sampai titik ini.
2. Almh. Ibu Komariyah, sosok ibu yang luar biasa. Terima kasih telah melahirkan dan merawat penulis walaupun dalam waktu yang singkat. Alhamdulillah, penulis telah berada di tahap ini. Terima kasih telah menjadi panutan, meskipun penulis harus berjalan sendiri tanpa ditemani. Terima kasih banyak atas semua perjuangan semasa hidupmu yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis berada di tahap ini sebagaimana mewujudkan permintaan terakhir sebelum Alm. ayah dan Almh. ibu benar benar pergi untuk melihat anaknya menyandang gelar sarjana. Meskipun pada akhirnya harus melewati semuanya sendiri, maka bersama ini sebagai anak terakhir penulis mempersembahkan skripsi dan gelar sarjana ini seutuhnya kepada kepada

Alm. Ayahanda Sarita dan Almh. Ibu Komariyah semoga alm. Ayah dan almh. Ibu diberikan tempat yang mulia di sisi-Nya. Aamiin.

3. Kakak-kakakku tercinta, Sueb, Muhidin, Saripudin, Saepudin, Kusnaedi, Hanapi, Sari Prihatin, dan Romansyah, sebagai pengganti peran orang tua yang selalu mendoakan, mendukung, dan berjuang memberikan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1 ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur yang panjang, perlindungan, serta melimpahkan keberkahan di setiap langkahnya. Aamiin.
4. Teruntuk Sari Prihatin, kakak perempuan satu-satunya penulis dari sembilan bersaudara. Sosok yang penuh dengan ketulusan menukar hangatnya rumah demi mengubah nasib keluarga. Melangkah jauh tanpa banyak keluh, memikul beban yang seharusnya tidak hanya ia tanggung sendiri. Beliau rela menyisihkan sedikit demi sedikit tabungan yang seharusnya dapat ia nikmati sepenuhnya, namun ia berikan untuk membantu adik perempuannya melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang perguruan tinggi. Tanpa pernah mengeluh, tanpa pernah meminta balasan. Tidak ada rasa iri di hatinya, yang ada hanyalah doa dan harapan agar adiknya dapat melangkah lebih tinggi, lebih sukses, serta memiliki kehidupan yang lebih baik darinya. Kak, pengorbananmu mungkin tidak tertulis di mana pun, namun terukir dalam setiap langkah yang penulis tempuh hari ini. Jika skripsi ini memiliki arti, maka sebagian besar artinya adalah karena ketulusan dan perjuanganmu. Terima kasih telah menjadi rumah saat dunia terasa terlalu lelah untuk dihadapi sendiri. Semoga Allah SWT membalas setiap tetes keringatmu dengan kebahagiaan yang tak pernah putus. Salam hangat dari adikmu (Indonesia–Hongkong).

5. Teruntuk kakak ipar penulis, Nur Asiah, Iis Sugiarti, Sri Murtiningsih, Nur Kotimah, Utiah, Anggun Saputri. Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan yang telah diberikan. Kalian telah menjaga, merawat, dan menyayangi penulis dengan penuh ketulusan, layaknya anak kandung sendiri, tanpa pernah membedakan antara anak dan adik ipar. Di setiap langkah yang terasa berat, kalian hadir sebagai penguat, sebagai tempat bersandar ketika lelah mulai menguasai. Kata-kata semangat yang kalian berikan menjadi alasan bagi penulis untuk terus melangkah maju, bangkit dari ragu, dan berani bermimpi lebih tinggi demi menggapai cita-cita. Jika hari ini penulis mampu berdiri sampai di titik ini, maka itu tidak terlepas dari doa, dukungan, dan ketulusan kalian. Semoga segala kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT dengan keberkahan, kesehatan, dan kebahagiaan yang tak terhingga.
6. Teruntuk seluruh keponakan penulis, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi obat di tengah lelahnya penulis dalam menempuh pendidikan. Tawa dan keceriaan kalian menjadi penghibur di saat penulis berada pada titik jenuh, saat langkah terasa berat dan semangat mulai meredup. Di tengah kesibukan dan tekanan akademik, kehadiran kalian mampu menghadirkan senyum yang tulus, menyadarkan penulis bahwa kebahagiaan sering kali hadir dari hal-hal sederhana yang penuh makna. Tanpa kalian sadari, kalian menjadi alasan bagi penulis untuk kembali bangkit, melanjutkan perjuangan, dan menyelesaikan setiap tanggung jawab yang telah dimulai. Semoga kelak kalian tumbuh menjadi pribadi yang kuat, memiliki mimpi yang tinggi, serta tidak pernah takut untuk berjuang meraih cita-cita. Doa penulis akan selalu menyertai setiap langkah kalian, sebagaimana kalian telah menemani penulis dalam perjalanan panjang menggapai gelar ini.

7. Terakhir penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri, **Sumarni**, terimakasih karna sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan didepan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau sering kali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terima kasih karena sudah mempercayai proses, meski hasilnya belum selalu sesuai harapan. Meski kadang harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan perasaan ingin menyerah. Terimakasih karena telah jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah kecil ini. Karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak. Dan yang paling penting terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.
8. Almamater Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung, yang telah menjadi tempat menimba ilmu, belajar, dan berkembang. Terima kasih atas bimbingan, pengetahuan, serta pengalaman berharga yang diberikan selama masa studi. Semoga UIN Jurai Siwo Lampung terus menjadi wadah lahirnya generasi yang berilmu, berakhlak mulia, dan siap mengabdikan kepada masyarakat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Jurai Siwo Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons, selaku Rektor UIN Jurai Siwo Lampung.
2. Dr. Dri Santoso, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Anggoro Sugeng, M.Sh.Ec, selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Fikri Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan UIN Jurai Siwo Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Kepada PT. Surya Tsabat Mandiri yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih atas waktu, fasilitas,

serta bantuan dari seluruh jajaran manajemen dan karyawan yang telah memberikan informasi dan kerjasama selama proses penelitian berlangsung.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu perbankan syariah.

Metro, 12 Desember 2025
Peneliti,



Sumarni
NPM. 2103020037

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORASINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
F. Penelitian Relevan.....	13
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 18
A. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	19
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	20
B. Kompensasi	21
1. Pengertian Kompensasi	21
2. Tujuan Kompensasi.....	22

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	24
4. Indikator Kompensasi	26
C. Motivasi Kerja	28
1. Pengertian Motivasi Kerja	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	29
3. Indikator Motivasi Kerja	32
D. <i>Expectancy Theory</i> (Teori Harapan)	34
E. Kerangka Pemikiran	37
F. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Rancangan Penelitian	42
B. Definisi Operasional Variabel	43
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	45
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Instrumen Penelitian	49
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	57
2. Karakteristik Responden	59
3. Deskripsi Hasil Penelitian	63
4. Pengujian Hipotesis	77
B. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rata-Rata Gaji dan Sistem Pembayaran Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri	6
Tabel 1.2.	Tunjangan dan Insentif Tambahan di PT. Surya Tsabat Mandiri .	7
Tabel 3.1.	Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 3.2.	Instrumen Penelitian	49
Tabel 3.3.	Asumsi Reliabilitas <i>Cronbach</i>	51
Tabel 3.4.	Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien.....	56
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	62
Tabel 4.5.	Kategori Mean Pernyataan.....	64
Tabel 4.6.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	64
Tabel 4.7.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.8.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Kompensasi	70
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	71
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.13.	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.14.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.15.	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.16.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.17.	Hasil Uji T (Parsial)	79
Tabel 4.18.	Hasil Uji F (Simultan).....	81
Tabel 4.19.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Tsabat Mandiri	59

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jawaban Responden
2. Hasil Uji Validitas
3. Hasil Uji Reliabilitas
4. Hasil Olah Data
5. r Tabel
6. t Tabel
7. f Tabel
8. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
9. Alat Pengumpul Data
10. Surat Izin Research
11. Surat Keterangan Bebas Pustaka
12. Surat Keterangan Uji Plagiasi Turnitin
13. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
14. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin terbuka, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang digunakan atau seberapa besar modal yang dimiliki, keberhasilan perusahaan tetap sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam membangun dan memelihara tenaga kerja yang berkompeten serta berkomitmen tinggi merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Pada dunia industri modern, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya dengan meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur sejauh mana perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam

² Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 1.

bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.³

Kinerja yang baik dari setiap individu akan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menghambat proses produksi, menurunkan kualitas produk, serta berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen di setiap organisasi.⁴

Salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kesejahteraan mereka melalui sistem kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas usaha, waktu, dan tenaga yang telah mereka berikan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya di perusahaan, sehingga kompensasi ini menjadi pengakuan atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan selama mereka bekerja.⁵

Bentuk kompensasi dapat berupa gaji/upah pokok, insentif, tunjangan, serta berbagai fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan tepat dapat menumbuhkan rasa puas dan meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan berusaha memberikan hasil kerja

³ Muhfizar, *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 31.

⁴ Ni Kadek Suryani dan John E.H.J Foeh, *Kinerja Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 67.

⁵ Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 242.

terbaik bagi perusahaan.⁶ Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kebijakan kompensasi yang tidak hanya adil, tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Sistem kompensasi yang baik harus mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Dorongan ini timbul karena karyawan percaya bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan berdampak positif pada kepentingan pribadi mereka, seperti penghargaan, pengakuan, atau keuntungan lain.⁷

Pada lingkup dunia pekerjaan, motivasi menjadi salah satu pendorong utama yang membuat seseorang mau berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan tugasnya. Tanpa motivasi yang kuat, seorang karyawan cenderung bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena keinginan untuk berprestasi. Akibatnya, hasil kerja menjadi kurang optimal dan produktivitas perusahaan menurun.⁸

Pada praktik manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang saling melengkapi. Kompensasi yang baik dapat menjadi salah satu bentuk motivasi eksternal yang mendorong karyawan

⁶ Zunaidah Didik, Susetyo Muhammad, dan Ichsan Hadjri, *Kompensasi* (Palembang: Unsri Press, 2020), 11.

⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 287.

⁸ Suryani dan Foeh, *Kinerja Organisasi*, 56.

untuk bekerja lebih giat, sementara motivasi yang tinggi dari dalam diri karyawan dapat membuat mereka tetap bersemangat meskipun menghadapi tekanan atau tantangan dalam pekerjaan. Perusahaan yang mampu mengelola kedua faktor ini dengan baik tentu diharapkan memiliki karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya.⁹

Pada industri makanan dan minuman, seperti pada sektor produksi roti, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas produk dan kepuasan konsumen. Proses produksi roti membutuhkan ketelitian tinggi, kecepatan, serta kerja sama tim yang solid agar hasil produksi sesuai dengan standar yang telah ditentukan. PT. Surya Tsabat Mandiri yang berlokasi di Jl. Raya Metro Wates, Purwodadi, Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah, merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang produksi roti dan kue.

Berdasarkan pra-survey yang peneliti laksanakan, didapatkan informasi dari HRD yaitu Bapak Istiawan, bahwa PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah telah beroperasi cukup lama karena berdiri sejak tahun 1990 dan mulai mengalami kemajuan pesat menjadi industri besar sejak tahun 2006. PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan roti masyarakat sekitar. Dalam menjalankan aktivitas produksinya, perusahaan ini mempekerjakan sejumlah karyawan dengan

⁹ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Jawa Timur: Umsida Press, 2022), 55.

pembagian tugas yang beragam, mulai dari bagian produksi, pengemasan, hingga distribusi.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak HRD yaitu Bapak Istiawan, diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Surya Tsabat Mandiri bervariasi sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab, serta masa kerja masing-masing karyawan. Perusahaan memiliki sekitar 150 orang karyawan yang terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu produksi (adonan, oven, pembungkus, pencetak roti), pemasaran, ekspedisi, dan administrasi. Sistem penggajian karyawan berbeda antarbagian. Karyawan pada bagian produksi umumnya mendapatkan upah berdasarkan sistem borongan, sedangkan staf administrasi dan ekspedisi menerima gaji tetap.¹¹

Salah satu karyawan bagian pembungkusan yaitu Sri Jumiati yang telah bekerja selama 19 tahun menyebutkan bahwa dalam seminggu dapat memperoleh pendapatan sekitar Rp. 250.000 hingga Rp. 350.000, tergantung jumlah roti yang diproduksi. Sementara itu, bagian administrasi dan pengawas menerima gaji tetap setiap bulan, sehingga lebih stabil.¹²

Perbedaan ini tentu dapat membuat motivasi kerja di antara karyawan tidak selalu sama, karena faktor kepastian penghasilan turut menentukan tingkat kenyamanan dan semangat dalam bekerja. Gaji atau upah dan sistem

¹⁰ Istiawan, HRD PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, Wawancara, 15 Oktober 2025

¹¹ Istiawan, HRD PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, Wawancara, 15 Oktober 2025

¹² SJ, Karyawan Bagian Pembungkusan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, Wawancara, 16 Oktober 2025

pembayaran karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata-Rata Gaji dan Sistem Pembayaran Karyawan
PT. Surya Tsabat Mandiri

No	Bagian Pekerjaan	Sistem Pembayaran	Rata-Rata Gaji/Borongan	Keterangan
1	Produksi (Adonan, Oven, Pencetak, Pembungkus)	Borongan (per minggu)	Rp. 250.000 – Rp. 350.000 / minggu	Besar pendapatan tergantung banyaknya pesanan roti.
2	Pemasaran	Gaji tetap bulanan	Rp. 2.000.000 / bulan	Dapat insentif tambahan jika mencapai target penjualan.
3	Ekspedisi	Gaji tetap bulanan + uang jalan	Rp. 2.500.000 / bulan	Dapat uang transport dan lembur untuk pengiriman luar daerah.
4	Administrasi	Gaji tetap bulanan	Rp. 2.500.000 / bulan	Mendapat tambahan insentif dan tanggung jawab kerja.
5	Staf dan Pengawas Produksi	Gaji tetap bulanan	Rp2.500.000 – Rp3.000.000 / bulan	Mendapat tambahan insentif dan tanggung jawab kerja.
6	HRD dan Manajemen	Gaji tetap bulanan	Rp. 4.000.000 / bulan	Mendapat tunjangan komunikasi dan transport.

Selain gaji pokok, perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa bonus, tunjangan, dan kegiatan tahunan untuk memotivasi karyawan. Pihak HRD menjelaskan bahwa setiap tiga bulan sekali perusahaan memberikan bonus kehadiran dan kinerja antara Rp. 300.000 hingga Rp.

400.000. Pada akhir tahun, seluruh karyawan memperoleh bonus tambahan Rp. 300.000, serta sembako menjelang bulan puasa dan hari raya. Sebagai bentuk penghargaan khusus, karyawan dengan kehadiran terbaik bahkan pernah menerima hadiah seekor kambing. Perusahaan juga mengadakan kegiatan rekreasi tahunan seperti wisata ke pantai bersama seluruh staf dan karyawan untuk mempererat hubungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tunjangan dan insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tunjangan dan Insentif Tambahan di PT. Surya Tsabat Mandiri

No	Jenis Tunjangan/Bonus	Waktu Pemberian	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	Bonus Kehadiran dan Kinerja	Setiap 3 bulan	Rp. 300.000 s/d Rp. 400.000	Diberikan kepada karyawan dengan absensi dan kinerja baik.
2	Bonus Akhir Tahun	Setahun sekali	Rp300.000	Untuk seluruh karyawan.
3	Sembako	Bulan Puasa & Lebaran	—	Bantuan untuk seluruh karyawan.
4	Hadiah Khusus	Setahun sekali	Seekor kambing	Untuk karyawan paling disiplin.
5	Rekreasi Tahunan	Setahun sekali	—	Wisata ke pantai untuk seluruh staf dan karyawan.

Meskipun bentuk kompensasi dan motivasi telah diterapkan oleh manajemen PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa puas atau termotivasi secara optimal. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian

pembungkusan, yaitu Ibu SJ, diketahui bahwa sistem upah borongan yang diterapkan masih dirasakan belum stabil. Menurutnya, dalam seminggu pendapatan rata-rata hanya berkisar Rp. 250.000 – Rp. 350.000, dan jumlah tersebut bisa menurun ketika produksi roti berkurang. Ia juga menyampaikan bahwa bonus yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya berpengaruh terhadap semangat kerja, karena jumlahnya tidak terlalu besar dan diberikan dalam jangka waktu yang cukup lama, yaitu tiga bulan sekali.¹³

Sementara itu, hasil wawancara dengan Bapak RS, karyawan bagian administrasi dengan sistem gaji tetap, menunjukkan kondisi yang sedikit berbeda. Ia merasa bahwa gaji yang diterimanya memberikan rasa aman karena dibayarkan secara tetap setiap bulan. Namun, menurutnya, kegiatan seperti rekreasi ke pantai dan pemberian sembako lebih terasa sebagai hiburan daripada dorongan untuk meningkatkan kinerja. Ia mengaku tetap bertahan bekerja karena suasana kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antarpegawai, bukan karena dorongan insentif atau penghargaan.¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut di atas terlihat bahwa PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah telah menerapkan berbagai bentuk kompensasi dan motivasi, baik finansial maupun non-finansial. Namun, perbedaan sistem pembayaran dan ketidakpastian pendapatan pada bagian borongan menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja.

¹³ SJ, Karyawan Bagian Pembungkusan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, Wawancara, 16 Oktober 2025

¹⁴ RS, Karyawan Bagian Administrasi PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, Wawancara, 16 Oktober 2025

Penelitian sebelumnya banyak membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Puspitasari dkk, menemukan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi keduanya meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak pada kinerja.¹⁵ Santika dkk, meneliti hal serupa di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan dan memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja, dengan motivasi sebagai penghubung antara keduanya.¹⁶

Kurniati dan Heryanda menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi mampu memperkuat pengaruh tersebut. Artinya, kompensasi yang baik membuat motivasi semakin efektif dalam meningkatkan kinerja.¹⁷ Sementara itu, Rio dkk, juga menemukan bahwa kompensasi, motivasi, ditambah dengan *reward* bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik dapat mendorong motivasi, sementara motivasi yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan-

¹⁵ Dwi Puspitasari et al., "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan," *Syntax Literate* 7, no. 2 (2022).

¹⁶ I Putu Santika, Nyoman Sutirta, dan Ketut Arya, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan," *Relasi: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 1 (2023).

¹⁷ Kadek Juli Kurniati dan Komang Krisna Heryanda, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)," *BISMA Journal of Management* 3, no. 2 (2022).

¹⁸ Muhammad Rio, Ahmad Zuliansyah, dan Femei Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung," *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2023).

temuan tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengkaji hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas yang telah peneliti sajikan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi antarbagian berbeda, di mana karyawan borongan memiliki pendapatan tidak stabil dibandingkan karyawan bergaji tetap.
2. Bonus yang diberikan perusahaan, baik bonus kehadiran maupun tahunan, dianggap belum cukup memotivasi karena jumlahnya relatif kecil dan waktu pemberiannya tidak rutin setiap bulan.
3. Sebagian karyawan bekerja karena sudah terbiasa dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, bukan karena adanya dorongan berprestasi.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan. Faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

2. Penelitian dilakukan pada PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah yang berlokasi di Jl. Raya Metro Wates, Purwodadi, Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi di perusahaan tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis
 - 1) Sebagai kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan bukti empiris yang dapat memperkuat teori-teori yang telah ada sebelumnya.
 - 2) Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan pemahaman konseptual mengenai bagaimana sistem kompensasi dan tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja yang bersifat produksi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang peran kedua faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- b. Secara Praktis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang diterapkan. Dengan memahami bagaimana

pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja, perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, sehingga semangat kerja dan produktivitas dapat meningkat.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi kerja dan hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami peran mereka dalam meningkatkan produktivitas dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

F. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan berisi uraian mendalam mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan atau topik yang akan dikaji dalam penelitian ini. Uraian tersebut mencakup berbagai temuan penelitian, persamaan dan perbedaan, serta *novelty* penelitian antara penelitian ini dengan peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini di antaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspitasari, dkk, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan” membahas hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial maupun non-finansial tidak berdampak langsung pada kinerja, tetapi keduanya memberikan pengaruh

positif terhadap motivasi. Motivasi kemudian memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga efek kompensasi terhadap kinerja terjadi secara tidak langsung. Pengukuran kompensasi dilakukan dengan membedakan antara kompensasi finansial dan non-finansial, sedangkan motivasi dijadikan variabel perantara dalam hubungan tersebut.¹⁹

Penelitian relevan ini memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama meneliti hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian. Penelitian relevan membagi kompensasi menjadi finansial dan non-finansial serta menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini mengamati pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah tanpa variabel mediasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika, dkk, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan” membahas hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta motivasi berperan sebagai pemediasi antara kompensasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan

¹⁹ Puspitasari et al., “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan.”

metode analisis *path* dengan bantuan SPSS dan melibatkan ukuran sampel yang relatif kecil.²⁰

Penelitian relevan di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam hal variabel inti, yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada metode dan fokus analisis. Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan *path analysis* untuk menilai hubungan mediasi motivasi antara kompensasi dan kinerja, serta tidak membedakan jenis kompensasi, baik finansial maupun non-finansial. Sedangkan penelitian ini menilai secara langsung pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, dengan pembahasan yang membedakan antara jenis kompensasi yang diterima karyawan dan tidak menekankan mediasi motivasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Juli Kurniati dan Komang Krisna Heryanda dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)” menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan kompensasi berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja dipengaruhi oleh besaran dan jenis kompensasi yang diberikan. Penelitian ini menekankan pentingnya menyesuaikan sistem

²⁰ Santika, Sutirta, dan Arya, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan.”

kompensasi agar motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal.²¹

Penelitian relevan di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada pengaturan variabel dan pendekatan analisis. Penelitian Kadek Juli Kurniati & Komang Krisna Heryanda menempatkan kompensasi sebagai variabel moderasi untuk melihat bagaimana kompensasi memengaruhi kekuatan hubungan motivasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini menempatkan kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas yang langsung memengaruhi kinerja karyawan, sehingga fokusnya adalah melihat pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja tanpa memeriksa interaksi antara keduanya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio, dkk, dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung” membahas hubungan antara kompensasi, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted $R^2 = 0,923$. Penelitian ini mengukur kontribusi kompensasi, motivasi, dan reward sebagai faktor yang membentuk kinerja,

²¹ Kurniati dan Heryanda, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan).”

menggunakan metode regresi linier berganda untuk menilai kekuatan prediktornya.²²

Penelitian relevan di atas memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *reward* sebagai variabel bebas pada penelitian relevan, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada kompensasi dan motivasi kerja tanpa menambahkan *reward*.

Novelty penelitian ini terletak pada pengukuran pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung tanpa menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi atau kompensasi sebagai variabel moderasi, berbeda dengan penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian ini membedakan jenis kompensasi yang diterima karyawan, sedangkan beberapa penelitian relevan di atas menggabungkan semua bentuk kompensasi atau menambahkan variabel lain seperti *reward*. Pendekatan analisis yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian ini menilai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja secara langsung, tanpa menggunakan *path analysis* untuk mengukur interaksi atau kontribusi bersama variabel lain.

²² Rio, Zuliansyah, dan Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung."

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.¹

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja karyawan. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja karyawan secara umum.²

Menurut Wardhana, kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau nonkeuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya.³

¹ Muhfizar, *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*, 31.

² Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 2.

³ Aditya Wardhana, *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), 174.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu dalam organisasi dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor utama, yaitu:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.⁴

⁴ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Serang: Penerbit CV. AA Rizky, 2021), 9.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, seperti integritas dan keseimbangan psikis-fisik, serta faktor lingkungan, seperti uraian tugas jelas, komunikasi efektif, hubungan harmonis, dan fasilitas memadai.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, sebagaimana dikutip oleh Silaen, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas Kerja, yaitu kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
- d. Efektivitas, yaitu merupakan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, yaitu tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) komitmen.

⁵ Silaen, *Kinerja Karyawan*, 6.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi dapat dipahami sebagai seluruh bentuk pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan, yang dapat berupa uang, barang, atau fasilitas lainnya, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai balasan atau imbalan atas segala jasa, kontribusi, dan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk kepentingan dan kelancaran operasional perusahaan.⁶

Menurut Rusby, kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas usaha, waktu, dan tenaga yang telah mereka berikan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya di perusahaan, sehingga kompensasi ini menjadi pengakuan atas kontribusi yang telah dilakukan karyawan selama mereka bekerja.⁷

Menurut Siagian, kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan kepada organisasi, yang cukup untuk menjaga harkat dan martabatnya, serta memungkinkan hidup layak, mandiri, dan terpenuhinya kebutuhan tanpa bergantung pada orang lain.⁸

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan

⁶ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), 118.

⁷ Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 242.

⁸ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 253.

perusahaan kepada karyawan atas jasa, kontribusi, dan tanggung jawab yang telah mereka berikan.

2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajibannya, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Hasibuan mengemukakan tujuan dari kompensasi meliputi berbagai aspek yang menyangkut kepentingan karyawan maupun perusahaan sebagai berikut:⁹

a. Membentuk Ikatan Kerja Sama

Kompensasi menjadi dasar terjalinnya hubungan resmi antara pengusaha dan karyawan. Karyawan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Hubungan ini menjaga kelancaran kegiatan operasional dan menciptakan rasa saling menghargai.

b. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kompensasi membantu karyawan memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan ego. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan kualitas kerja.

c. Mempermudah Pengadaan Karyawan

Program kompensasi yang memadai membantu perusahaan menarik tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121.

organisasi. Hal ini mempermudah proses rekrutmen dan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai.

d. Menjadi Alat Motivasi

Kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat. Selain itu, manajer dapat menggunakan kompensasi sebagai sarana untuk memotivasi bawahan sehingga produktivitas dan kinerja tim meningkat.

e. Menjamin Stabilitas Karyawan

Kompensasi yang adil dan seimbang, dengan mempertimbangkan standar eksternal, dapat mengurangi turnover. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan wajar cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga stabilitas tenaga kerja terjaga.

f. Mendorong Disiplin

Karyawan yang menerima kompensasi sesuai lebih cenderung mematuhi peraturan dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini berkontribusi pada keteraturan dan kelancaran proses kerja di perusahaan.¹⁰

g. Mengurangi Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang memadai membuat karyawan fokus pada pekerjaan mereka dan mengurangi ketergantungan atau tekanan dari serikat buruh. Dengan demikian, konsentrasi karyawan tetap terarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

¹⁰ Hasibuan, 122.

h. Menghindari Intervensi Pemerintah

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, seperti upah minimum, perusahaan dapat menghindari campur tangan pemerintah dan potensi sanksi hukum.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk membangun hubungan kerja yang efektif, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, menjaga stabilitas tenaga kerja, serta mengurangi konflik internal maupun eksternal. Dengan rancangan yang tepat, kompensasi dapat menjadi fondasi bagi kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi tidak dilakukan secara sembarangan. berbagai faktor memengaruhi kebijakan kompensasi, dan setiap organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor agar keputusan yang diambil tepat, adil, dan berkelanjutan. Menurut Sinambela, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi di antaranya yaitu sebagai berikut:¹²

a. Kinerja dan Produktivitas Kerja

Organisasi menginginkan hasil optimal dari bisnisnya, baik berupa keuntungan material maupun non-material. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja dan produktivitas pegawai harus maksimal.

¹¹ Hasibuan, 123.

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 234.

Kompensasi yang diberikan tidak boleh melebihi kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Kemampuan Membayar

Jumlah kompensasi yang dapat diberikan sangat bergantung pada kondisi keuangan organisasi. Organisasi tidak bisa membayar pegawai di luar kemampuan finansialnya, karena hal ini dapat mengganggu keberlangsungan usaha dan berpotensi menimbulkan masalah finansial.

c. Kesiediaan Membayar

Selain kemampuan, kesiediaan organisasi untuk membayar juga menentukan kebijakan kompensasi. Tidak semua organisasi yang mampu membayar tinggi bersedia melakukannya, sehingga faktor ini memengaruhi jumlah dan bentuk kompensasi yang ditawarkan.

d. Suplai dan Permintaan

Ketersediaan tenaga kerja di pasar kerja memengaruhi sistem kompensasi. Pegawai dengan keterampilan atau kemampuan di bawah rata-rata biasanya menerima kompensasi lebih rendah, sementara tenaga kerja langka atau berspesialisasi tinggi cenderung mendapatkan kompensasi lebih tinggi.

e. Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kebijakan kompensasi. Mereka memastikan anggota menerima kompensasi yang adil dan wajar. Jika organisasi dianggap tidak

memenuhi hak pegawai, serikat pekerja dapat mengajukan tuntutan atau negosiasi.

f. Undang-Undang dan Peraturan yang Berlaku

Kebijakan kompensasi harus mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Tenaga Kerja dan Upah Minimum Regional (UMR). Kepatuhan ini melindungi pegawai dan mencegah organisasi terkena sanksi hukum atau intervensi pemerintah.¹³

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kebijakan kompensasi dipengaruhi berbagai faktor seperti kinerja pegawai, kondisi keuangan, kesediaan membayar, kondisi pasar tenaga kerja, peran serikat pekerja, dan peraturan hukum. Memahami faktor-faktor ini membantu organisasi menyusun sistem kompensasi yang adil, realistis, dan mendukung keberlangsungan perusahaan.

4. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda dalam menentukan kompensasi, tergantung pada struktur organisasi, kemampuan finansial, dan tujuan perusahaan. Menurut Simamora, sebagaimana dikutip oleh Zunaidah, dkk, secara umum ada beberapa indikator utama yang menjadi dasar pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:¹⁴

¹³ Sinambela, 235.

¹⁴ Didik, Muhammad, dan Hadjri, *Kompensasi*, 9–11.

a. Gaji/Upah

Gaji atau upah adalah hak karyawan yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Besaran gaji ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan antara karyawan dan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain gaji pokok, upah juga dapat mencakup tunjangan bagi karyawan dan keluarganya, sehingga mencerminkan kompensasi yang diterima atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.

b. Insentif

Insentif diberikan sebagai penghargaan langsung bagi karyawan yang menunjukkan kinerja di atas standar yang ditetapkan. Bentuk insentif biasanya berupa tambahan pembayaran uang, yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar tetap produktif dan berkontribusi lebih terhadap pencapaian target perusahaan. Penentuan standar kinerja yang tepat menjadi hal penting agar pemberian insentif berjalan adil dan efektif.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Bentuknya beragam, mulai dari tunjangan kesehatan, transportasi, makan, hingga tunjangan lainnya yang mendukung kebutuhan karyawan. Tunjangan ini membantu

karyawan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja.

d. Fasilitas

Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan karyawan. Contohnya termasuk tempat ibadah, ruang istirahat, area olahraga, dan fasilitas pendukung lainnya. Kehadiran fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, dan kegairahan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.¹⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa indikator kompensasi meliputi gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Setiap perusahaan perlu memperhatikan setiap indikator kompensasi secara seimbang, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam manajemen, motivasi ditujukan pada manusia sebagai sumber daya, terutama bawahan. Motivasi kerja berkaitan dengan cara mendorong bawahan agar mau menggunakan tenaga dan kemampuan mereka, bekerja sama, dan melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶

¹⁵ Didik, Muhammad, dan Hadjri, 11.

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 141.

Menurut Siagian, motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Dorongan ini timbul karena karyawan percaya bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan berdampak positif pada kepentingan pribadi mereka, seperti penghargaan, pengakuan, atau keuntungan lain.¹⁷

Menurut Muhfizar motivasi kerja berarti adanya dorongan dalam diri individu atau kelompok dalam dunia kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus, konsisten, dan berusaha mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan mereka.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Dorongan ini mendorong karyawan agar menggunakan tenaga dan kemampuan mereka secara optimal, bekerja sama, serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Setiap pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerjanya. Menurut Silaen, faktor-faktor yang mempengaruhi dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut:¹⁹

¹⁷ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 287.

¹⁸ Muhfizar, *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*, 118.

¹⁹ Novia Ruth Silaen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 146–48.

a. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari kondisi psikologis dan pribadi pegawai, antara lain:

- 1) Kematangan Pribadi: Kemampuan seseorang untuk bekerja sama dalam tim dan menghadapi tekanan pekerjaan memengaruhi motivasinya. Nilai-nilai yang diterima sejak kecil dan pengalaman hidup membantu membentuk kematangan pribadi yang mendukung disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja.
- 2) Tingkat Pendidikan: Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih luas. Hal ini membuat mereka terdorong untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam pekerjaan. Apresiasi dari pimpinan juga penting agar pegawai dapat mengarahkan kemampuan terbaiknya.
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi: Motivasi seseorang sering muncul dari hasrat untuk mencapai tujuan atau cita-cita pribadi. Semakin jelas dan kuat harapan ini, semakin besar dorongan untuk bekerja keras demi mencapainya.
- 4) Kebutuhan: Kebutuhan hidup, baik material maupun non-material, menjadi pendorong utama dalam bekerja. Pegawai yang merasa kebutuhan hidupnya lebih tinggi biasanya memiliki motivasi yang lebih kuat untuk bekerja dan memenuhi kebutuhannya.
- 5) Kelelahan dan Kebosanan: Tingkat motivasi bisa menurun ketika pegawai merasa lelah atau bosan. Kondisi ini membuat semangat

kerja tidak stabil dan berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk mengelola energi dan waktu istirahat agar motivasi tetap terjaga.²⁰

b. Faktor Internal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar dan kondisi pekerjaan yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Faktor ini meliputi:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antarpegawai. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi positif akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
- 2) Kompensasi yang Memadai: Penghargaan berbentuk kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan menjadi dorongan kuat agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh. Kompensasi yang memadai mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap kontribusi pegawai.
- 3) Supervisi yang Baik: Peran supervisor penting dalam memberikan arahan, dorongan, dan inspirasi. Supervisor yang memahami karakter bawahan dapat memengaruhi pegawai untuk bertindak sesuai standar organisasi dan mencapai hasil yang diinginkan.

²⁰ Silaen, 146–47.

- 4) Jaminan Karier: Kepastian pengembangan karier, seperti promosi, kenaikan pangkat, atau kesempatan mengembangkan potensi, membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Pegawai akan bersedia berkomitmen dan berkorban untuk perusahaan jika mereka melihat masa depan yang jelas dalam organisasi.²¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pegawai, seperti kematangan pribadi, pendidikan, harapan, kebutuhan, serta kondisi fisik dan psikologis. Faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja, seperti kondisi fasilitas, hubungan kerja, kompensasi, supervisi, dan kepastian karier.

3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Setiap individu memiliki dorongan atau kebutuhan yang berbeda, yang membuatnya berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh Hasibuan, motivasi kerja dapat dijelaskan melalui lima indikator kebutuhan manusia sebagai berikut:²²

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Indikator ini berkaitan dengan kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan

²¹ Silaen, 147–48.

²² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 154–56.

pakaian. Seseorang termotivasi untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan fisiknya agar dapat hidup dengan layak. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, motivasi kerja cenderung meningkat karena individu merasa aman secara ekonomi dan fisik.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Indikator ini berhubungan dengan keinginan untuk merasa aman dari ancaman, risiko, atau bahaya. Dalam dunia kerja, hal ini mencakup jaminan keselamatan kerja, kepastian penghasilan, serta perlindungan dari ketidakstabilan pekerjaan. Apabila karyawan merasa aman, maka motivasi kerja mereka akan lebih stabil dan terjaga.

c. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Indikator ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan untuk diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial. Di tempat kerja, seseorang akan lebih termotivasi jika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, merasa menjadi bagian dari kelompok, dan mendapatkan dukungan sosial. Lingkungan kerja yang harmonis dapat memperkuat motivasi kerja karyawan.

d. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)

Indikator ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk dihormati, diakui, dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Penghargaan, promosi jabatan, dan pengakuan dari atasan

atau rekan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi kerja seseorang untuk terus berprestasi.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Indikator ini muncul dari keinginan individu untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri secara maksimal. Seseorang yang memiliki kesempatan untuk menunjukkan keterampilan, ide, dan kreativitasnya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena merasa mampu mencapai kepuasan dan keberhasilan pribadi.²³

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami indikator motivasi kerja yang dijelaskan Maslow menunjukkan bahwa motivasi kerja seseorang dapat timbul dari berbagai kebutuhan, baik yang bersifat fisik, sosial, maupun psikologis. Semakin banyak kebutuhan tersebut terpenuhi, semakin tinggi pula motivasi kerja individu dalam melaksanakan tugasnya.

D. *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Teori harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom menjelaskan bahwa motivasi muncul karena seseorang ingin mencapai hasil tertentu dan percaya bahwa tindakannya dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan merasa ada peluang untuk mendapatkannya, ia akan berusaha sebaik mungkin untuk meraihnya.²⁴ Teori tersebut relevan dengan penelitian ini, dimana teori

²³ Hasibuan, 156.

²⁴ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 292.

harapan menjadi dasar yang relevan untuk memahami hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja. Karyawan akan menunjukkan kinerja optimal ketika mereka percaya bahwa upaya kerja yang tinggi akan diikuti oleh imbalan yang sesuai, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun penghargaan non-finansial.

Teori Harapan yang dikembangkan oleh Victor Vroom menjelaskan bahwa *motivasi kerja* seseorang dipengaruhi oleh hasil yang ia harapkan dari tindakan yang dilakukan. Dalam teori ini, terdapat beberapa faktor utama, yaitu usaha (*effort*) dan hasil (*outcome*). Dorongan seseorang untuk bertindak dipengaruhi oleh tiga hal: pengharapan (*expectancy*), hubungan antara usaha dan hasil (*instrumentality*), serta nilai hasil yang diinginkan (*valence*). Hasil yang dicapai terbagi menjadi dua tingkat. Hasil tingkat pertama berkaitan dengan hal-hal nyata dalam pekerjaan, seperti jumlah, kualitas, dan produktivitas. Sedangkan hasil tingkat kedua merupakan dampak dari hasil tingkat pertama, seperti gaji, promosi, penghargaan, dan bentuk imbalan lainnya.²⁵

Teori *expectancy* menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan antara kemampuan, usaha, keterampilan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Jika seseorang memahami dengan baik perannya, memiliki keterampilan yang dibutuhkan, dan termotivasi untuk menggunakan kemampuannya, maka prestasinya akan meningkat. Prestasi kerja tersebut akan memberikan imbalan, baik yang bersifat *ekstrinsik* maupun *intrinsik*.²⁶

²⁵ Bernhard Tewal, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017), 129.

²⁶ Tewal, 130.

Keterkaitan antara Teori Harapan dan kompensasi yang dikemukakan oleh Vroom menunjukkan bahwa uang masih menjadi salah satu cara paling penting untuk mendorong motivasi kerja. Hal ini karena keinginan seseorang untuk mendapatkan uang tidak hanya berhubungan dengan kebutuhan psikologis, tetapi juga berkaitan dengan kebutuhan hidup dan simbol status. Menurut Zainal, sebagaimana dikutip oleh Firdaus dan Oetarjo, perilaku karyawan sering dipengaruhi oleh harapan dan hasil yang ingin dicapai, sehingga teori ini menggambarkan hubungan sebagai berikut:²⁷

1. *Effort Performance Relationship* yaitu kemungkinan yang akan diterima karyawan setelah menggunakan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
2. *Performance Reward Relationship* yaitu keyakinan karyawan bahwa hasil kerja tertentu akan menghasilkan harapan.
3. *Reward Personal Goal* yaitu penghargaan dari organisasi atau perusahaan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.²⁸

Teori harapan Vroom kemudian dikembangkan oleh Castro dengan menggabungkan unsur motivasi dari Vroom dan kinerja operasional di industri. Hasil pengembangan ini dikenal sebagai *Motivation and Work Meaning Inventory (MWMI)*, yang mencakup lima konsep utama, yaitu:²⁹

1. Hasil kerja, yang merupakan konsekuensi ketika perusahaan meminta karyawan untuk melaksanakan tugas mereka.

²⁷ Firdaus dan Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*, 65.

²⁸ Firdaus dan Oetarjo, 65.

²⁹ Firdaus and Oetarjo. 65

2. Valensi atau tingkat keinginan individu dalam memperoleh hasil kerja.
3. Harapan, yang mengacu pada pandangan karyawan tentang kemungkinan hasil yang diharapkan dapat terwujud.
4. Instrumentalitas, yaitu sejauh mana hubungan yang dirasakan antara tindakan yang dilakukan dan hasil yang diperoleh.
5. Kekuatan motivasi, yakni upaya atau tekanan yang dihasilkan oleh karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri.³⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa pada penelitian ini, teori harapan menjadi dasar untuk memahami keterkaitan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Karyawan akan berupaya maksimal ketika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja baik dan diikuti oleh imbalan yang sesuai. Pengembangan teori oleh Castro memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil kerja, nilai hasil tersebut, serta hubungan antara tindakan dan imbalan yang diterima.

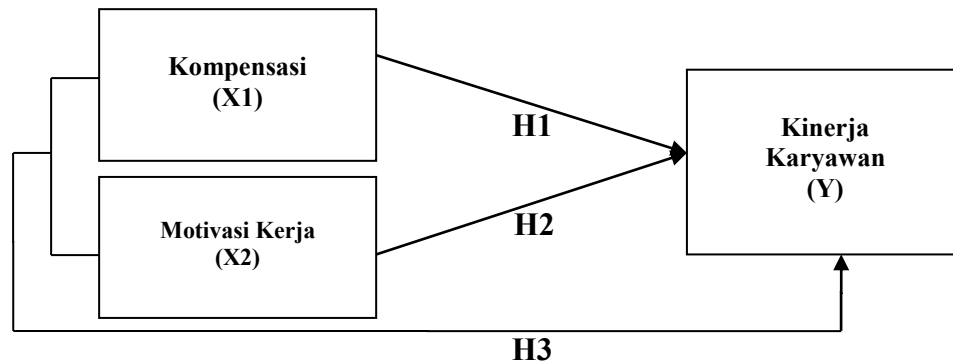
E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³¹ Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

³⁰ Firdaus dan Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*, 65.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 64.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap sebuah rumusan masalah penelitian, dimana jawaban yang diberikan merupakan sebuah dasaran pada teori relevan atau belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang telah diperoleh melalui pengumpulan data.³² Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Mediaty menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Faisal Riza dan Andang Fazri menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.³⁴

³² Sugiyono, 64.

³³ Mediaty, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery," *Economic dan Digital Business Review* 4, no. 1 (2023): 86–90.

³⁴ Faisal Riza dan Andang Fazri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi," *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* 12, no. 04 (2023): 1086–1100.

Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan berkualitas, mengurangi tingkat turnover, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Karyawan yang menerima kompensasi yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Sentana Yasa, dkk menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵ Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat mereka hasilkan. Penelitian tersebut sejalan dengan Temuan penelitian Abdul Basyid menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.³⁶

³⁵ I Gede Agus Sentana Widana Yasa, Wayan Suarjana, dan Bagus Nyoman Kusuma Putra, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma," *Values* 4, no. 1 (2023): 286–96.

³⁶ Abdul Basyid, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mandiri Sejahtera," *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7, no. 1 (2024): 39–43.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas mereka. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan akan melihat peningkatan kinerja yang signifikan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Muhammad Rizky, Andi Sopandi di PT. Hype Gastro Indonesia BSD menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $39,709 > F$ tabel $3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis simultan diterima.³⁷ Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama.

Penelitian tersebut sejalan dengan Temuan penelitian Penelitian Mega Padila Putri di Studi di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota

³⁷ Muhammad Rizky dan Andi Sopandi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan," *JHIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 7, no. 1 (2024): 31–40, <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.165>.

Medan membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda. Secara parsial, keduanya juga berpengaruh positif signifikan.³⁸ Hal ini mengindikasikan bahwa keduanya merupakan faktor penting yang harus dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu maka hipotesis keketiga dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

³⁸ Mega Padila Putri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara *random* dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian.¹

Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian asosiatif yaitu untuk menentukan hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud agar memperoleh pengaruh atau keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih.² Asosiatif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 8.

² Sugiyono, 69.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei untuk pengumpulan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi dapat dipahami sebagai seluruh bentuk pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan, yang dapat berupa uang, barang, atau fasilitas lainnya, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai balasan atau imbalan atas segala jasa, kontribusi, dan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk kepentingan dan kelancaran operasional perusahaan.⁴ Pada penelitian ini, kompensasi diukur melalui empat indikator, yaitu gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang

³ Sugiyono, 142.

⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan kerja.

2. Motivasi Kerja

Menurut Siagian, motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan berusaha melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Dorongan ini timbul karena karyawan percaya bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan berdampak positif pada kepentingan pribadi mereka, seperti penghargaan, pengakuan, atau keuntungan lain.⁵ Pada penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan harga diri (*esteem or status needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wardhana, kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.⁶ Pada penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 287.

⁶ Wardhana, *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*, 174.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri di Lampung Tengah yang berjumlah 150 karyawan.

Pemilihan karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan pihak yang secara langsung menerima kompensasi dan memiliki motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, karyawan di pabrik ini terlibat secara aktif dalam proses produksi sehingga kinerja mereka dapat diukur secara nyata, sesuai dengan fokus penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁸

Dikarenakan keterbatasan tenaga dan waktu, sampel karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri pada penelitian ini dihitung dari keseluruhan dari populasi dengan menggunakan metode Slovin. Rumus Slovin adalah

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80.

⁸ Sugiyono, 81.

rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi.⁹

Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) atau batas kesalahan (catatan: umumnya digunakan adalah 1% atau 0,01% dan 5% atau 0,05% dan 10% atau 0,1%)¹⁰

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel pada penelitian ini peneliti hitung dengan *error level* 10% (0,1) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150 (0,01)} \\ &= \frac{150}{1 + 1,5} \\ &= \frac{150}{2,5} \\ &= 60 \end{aligned}$$

⁹ Azharsyah Ibrahim, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Islam* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2021), 202.

¹⁰ Ibrahim, 202.

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh 60 responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.¹¹ Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, artinya setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Jenis *non-probability sampling* yang dipilih yaitu *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.¹²

Pada penelitian ini, teknik *purposive sampling* digunakan karena sampel yang dibutuhkan adalah karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Kriteria ini dipilih untuk memastikan responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terkait kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat memberikan data yang relevan mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 81.

¹² Ibrahim, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Islam*, 212–13.

tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹³ Adapun skala ukur yang digunakan untuk menghitung jawaban skor responden pada penelitian ini yaitu skala *likert*, sebagaimana sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono, skala likert antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala *Likert*¹⁴

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.¹⁵ Pada penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai profil karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun, data terkait kompensasi yang diterima, serta catatan mengenai motivasi kerja dan kinerja mereka. Dengan memanfaatkan teknik ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang sistematis dan tertata, sehingga mendukung kejelasan dan keakuratan hasil penelitian.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 142.

¹⁴ Sugiyono, 93.

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 201.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati dalam penelitian.¹⁶ Instrumen penelitian ini disusun sesuai dengan tujuan penelitian agar data yang diperoleh valid dan mampu menggambarkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Instrumen penelitian yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item Instrumen
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>) 2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety and Security Needs</i>) 3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>) 4. Kebutuhan Harga Diri (<i>Esteem or Status Needs</i>) 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)	9,10 11,12 13,14 15,16 17,18
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Kerja 4. Efektivitas 5. Komitmen	19,20 21,22 23,24 25,26 27,28

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 102.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas membahas tentang bagaimana suatu alat ukur tepat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur, sehingga mendapatkan hasil pengukuran yang valid atau benar. Dalam penelitian ini uji validitas diuji untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menghitung semua butir instrument dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistic 27*, kemudian membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat dicari dengan *degree of freedom* yaitu $df = n - 2$, dengan (n) adalah 60 responden maka $60 - 2 = 58$, sehingga apabila dicari dengan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua arah, maka didapatkan nilai r_{tabel} yaitu **0,254**. Syarat minimal untuk item valid ialah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka *item* valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *item* tidak valid, atau
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka *item* valid, jika nilai signifikansi > 0.05 maka *item* tidak valid.¹⁷

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila alat ukur yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan akurat setiap kali digunakan. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui sejauh mana

¹⁷ A. Soesana, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023), 74.

setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki tingkat keajegan yang baik. Menurut Guilford, sebagaimana dikutip oleh Sembiring, kriteria penilaian reliabilitas *Cronbach* dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Asumsi Reliabilitas *Cronbach*¹⁸

Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
< 0,5	Tidak Dapat Digunakan
0,5-0,6	Jelek (<i>Poor</i>)
0,6-0,7	Cukup/Dapat Diterima (<i>Fair</i>)
0,7-0,9	Bagus (<i>Good</i>)
> 0,9	Luar Biasa Bagus (<i>Excellent</i>)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur data yang telah didapatkan, apakah sudah terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig. lebih besar dari 0.05.¹⁹

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah terjadi penyimpangan atau tidak dalam suatu analisis regresi. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, dimana data dinyatakan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas apabila nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut lebih dari 0,05 (Sig > 0,05). Dinyatakan terdapat

¹⁸ Tamaulina Br. Sembiring, *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik* (Jawa Barat: CV. Saba Jaya Publisher, 2024), 108.

¹⁹ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), 69.

gejala Heteroskedastisitas jika nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 Sig < 0,05). Model penelitian yang baik adalah tidak terdapat Heteroskedastisitas.²⁰

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Syarat pengambilan keputusan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi yaitu:

- 1) Memiliki nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10 artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Memiliki nilai $Tolerance \geq 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinearitas, sebaliknya jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinearitas.²¹

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen.²² Variabel independen terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

²⁰ Sahir, 69–70.

²¹ Sahir, 70.

²² Sahir, 52.

Analisis regresi yang juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, modelnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja karyawan)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Variabel Independen (Kompensasi)

X_2 : Variabel Independen (Motivasi kerja)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.²³ Selain itu uji parsial (uji t) dapat diketahui melalui ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta derajat sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta derajat sig $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji t (signifikansi). Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan, dengan membandingkan nilai

²³ Sahir, 53.

t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Mencari nilai r pada tabel korelasi dengan terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (db) atau dalam bahasa Inggris *degree of freedom* (df) dengan rumus:

$$df = n - k.$$

Keterangan:

n = adalah banyaknya data

k = adalah jumlah variabel.²⁴

Pada penelitian ini ($df = n - k$) artinya ($df = 60 - 3 = 57$) maka diperoleh $t_{tabel} = 2,002$. Asumsi yang akan didapatkan yaitu bila $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan sebaliknya bila $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.²⁵ Uji simultan (uji f) dapat diketahui melalui ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. < taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig. > taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 diterima dan H_a ditolak)

Cara mencari nilai F_{tabel} adalah menentukan derajat kebebasan pembilang (df_1) disimbolkan dalam tabel F dengan simbol N_1 dan

²⁴ Gito Supriadi, *Statistik Penelitian* (Yogyakarta: UNY Press, 2021), 112.

²⁵ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53.

derajat kebebasan penyebut (df_2) disimbolkan dalam tabel F dengan simbol N_2 . Derajat kebebasan pembilang (df_1) ditentukan berdasarkan dari banyaknya variabel bebas dengan rumus:

$$df_1 = k$$

Sedangkan derajat kebebasan penyebut (df_2) dengan rumus:

$$df_2 = n - k - 1.$$

Keterangan:

df_1 = derajat kebebasan pembilang

df_2 = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas.²⁶

Pada penelitian ini persamaan regresi dilakukan dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 60. Maka $df_1 = k = 2$, sedangkan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$. Pengujian pada penelitian ini dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai f_{tabel} nya adalah **3,16**.

d. Koefisien Determinasi (*R Square/ R²*)

Uji Koefisien Determinasi atau R^2 yaitu suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari

²⁶ Supriadi, *Statistik Penelitian*, 120.

koefisien korelasi.²⁷ Secara matematis, koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Pada penelitian ini, Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X_1 (Kompensasi), X_2 (Motivasi kerja) Terhadap Y (Kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien²⁸

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat / Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

²⁷ Sahir, *Metodologi Penelitian*, 54.

²⁸ Tatan Zenal Mutakin, Hasbullah, dan Andi Suryana, *Tuntunan Praktis Pengolahan Data Penelitian dengan Bantuan Program SPSS* (Tangerang: Pustaka Mandiri, 2019), 11.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Surya Tsabat Mandiri

Berdirinya PT. Surya Tsabat Mandiri berawal dari sebuah industri rumah tangga dengan nama Roti Surya yang didirikan pada tahun 1990 oleh Bapak Kresno di Jalan Raya Metro – Wates KM 03 Purwodadi 13B, Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah. Pada awalnya, usaha ini memproduksi satu jenis roti berukuran standar tanpa merek, dan seluruh kegiatan produksi masih dilakukan secara sederhana oleh Bapak Kresno bersama istri di rumah mereka.

Pada tahun 1994, dengan meningkatnya permintaan dan semangat untuk mengembangkan usaha, Bapak Kresno mulai memperluas kegiatan produksi dan menambah tenaga kerja. Ia kemudian memberi nama usahanya dengan nama Surya Modern Bakery, yang mempekerjakan sekitar 10 orang karyawan. Sistem penjualan pun mulai dikembangkan dengan memberikan kesempatan kepada pengecer untuk menjual kembali produk roti dengan potongan harga tertentu, sehingga jaringan distribusi semakin luas dan usaha ini semakin dikenal masyarakat.¹

¹ Dokumentasi, PT. Surya Tsabat Mandiri, 01 November 2025

Tahun 1999 menjadi masa yang penuh tantangan ketika krisis moneter melanda Indonesia. Dampaknya, beberapa cabang usaha di Pekanbaru, Jambi, dan Kotabumi harus ditutup. Seluruh karyawan dipulangkan ke pusat produksi di Purwodadi. Meskipun menghadapi kesulitan, Surya Modern Bakery tetap bertahan dengan mengandalkan komitmen terhadap mutu dan cita rasa. Prinsip untuk menghasilkan roti yang lezat dengan harga yang tetap terjangkau menjadi kunci keberlangsungan usaha ini di tengah krisis ekonomi.

Memasuki tahun 2006, usaha roti ini mulai tumbuh pesat dan bertransformasi menjadi industri yang lebih besar. Dengan pengalaman panjang dan dedikasi terhadap kualitas, Surya Modern Bakery terus memperluas jaringan pemasarannya. Seiring perkembangan tersebut, perusahaan kemudian bertransformasi menjadi PT. Surya Tsabat Mandiri, yang hingga kini tetap mempertahankan komitmen awalnya untuk menghasilkan produk roti berkualitas tinggi dan menjadi salah satu produsen roti unggulan di Provinsi Lampung.²

b. Visi dan Misi PT. Surya Tsabat Mandiri

1) Visi

Menjadi perusahaan roti yang mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional dan berdaya saing.

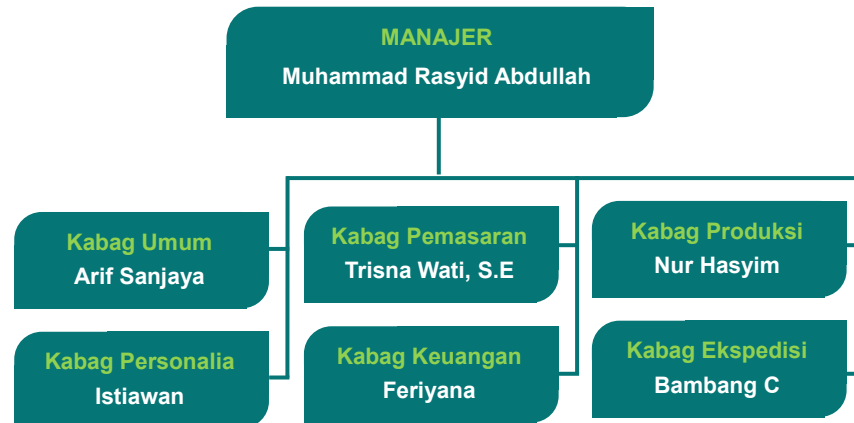
² Dokumentasi, PT. Surya Tsabat Mandiri, 01 November 2025

2) Misi

- a) Meningkatkan mutu produk dan pelayanan agar selalu memenuhi harapan konsumen.
- b) Menjalin dan memperkuat kerja sama dengan mitra usaha untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan.
- c) Memproduksi berbagai jenis roti yang sesuai dengan selera dan kebutuhan pasar.
- d) Mengoptimalkan kinerja perusahaan guna mencapai target penjualan dan keuntungan secara berkelanjutan.³

c. Struktur Organisasi PT. Surya Tsabat Mandiri

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Surya Tsabat Mandiri⁴



2. Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dimana untuk mendapatkan informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam penelitian mengenai tanggapan responden yaitu dengan menggunakan kuesioner.

³ Dokumentasi, PT. Surya Tsabat Mandiri, 01 November 2025

⁴ Dokumentasi, PT. Surya Tsabat Mandiri, 01 November 2025

Kuesioner ini kemudian disebarikan kepada 60 karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Pemilihan dari hasil jawaban kuesioner diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	41.7	41.7	41.7
	Perempuan	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 orang perempuan (58,3%) dan 25 orang laki-laki (41,7%), dengan total keseluruhan 60 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Namun perbedaan jumlah tersebut tidak menunjukkan adanya dominasi tertentu, melainkan menggambarkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki peran yang sama pentingnya dalam lingkungan kerja perusahaan. Terkait dengan penelitian ini, keterlibatan kedua kelompok tersebut menjadi hal yang relevan karena pandangan mereka terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja kerja sama-sama berkontribusi dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual di perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 Tahun	9	15,0	15,0	15,0
	26-35 Tahun	24	40,0	40,0	55,0
	36-45 Tahun	22	36,7	36,7	91,7
	45-60 Tahun	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 40,0% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan usia 36–45 tahun berjumlah 22 orang atau 36,7%, kemudian 9 orang atau 15,0% berada pada kelompok usia 19–25 tahun, dan 5 orang atau 8,3% berada pada kelompok usia 46–60 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kelompok usia produktif, yaitu antara 26 hingga 45 tahun. Kelompok ini umumnya memiliki tingkat aktivitas, motivasi, dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Terkait dengan penelitian ini, hal tersebut menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap kompensasi dan motivasi kerja merepresentasikan pandangan karyawan pada usia produktif dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	30,0	30,0	30,0
	6-10 Tahun	22	36,7	36,7	66,7
	11-15 Tahun	17	28,3	28,3	95,0
	16-20 Tahun	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau 36,7% dari total responden. Selanjutnya, 18 orang atau 30,0% memiliki masa kerja 1–5 tahun, kemudian 17 orang atau 28,3% memiliki masa kerja 11–15 tahun, dan sebanyak 3 orang atau 5,0% telah bekerja selama 16–20 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja cukup lama di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, sehingga mereka memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja mereka.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Bagian Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bagian Umum	9	15,0	15,0	15,0
	Bagian Personalia	1	1,7	1,7	16,7
	Bagian Pemasaran	7	11,7	11,7	28,3
	Bagian Keuangan	1	1,7	1,7	30,0
	Bagian Produksi	41	68,3	68,3	98,3
	Bagian Ekspedisi	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja pada Bagian Produksi, yaitu sebanyak 41 orang atau 68,3% dari total responden. Kemudian, 9 orang atau 15,0% bekerja di Bagian Umum, 7 orang atau 11,7% berada di Bagian Pemasaran, sementara masing-masing 1 orang atau 1,7% bekerja di Bagian Personalia, Keuangan, dan Ekspedisi. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari Bagian Produksi, yang berperan langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa penilaian terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini banyak dipengaruhi oleh pandangan karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Distribusi Jawaban Responden

Data pada penelitian ini dianalisis untuk mengetahui gambaran deskriptif dari responden terhadap seluruh item pernyataan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis ini dilakukan untuk mendeskripsikan semua data variabel ke dalam bentuk distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk grafik. Analisis item pernyataan pada tiap variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 – 5 untuk setiap jawaban yang dihitung persentasenya. Selanjutnya, perhitungan nilai

mean pada tiap variabel dihitung menggunakan rumus interval kelas yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(\text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil})}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Hingga didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapatkan nilai interval kelas yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 0,8.

Tabel 4.5 Kategori Mean Pernyataan

No.	Interval Kelas	Kategori
1	4,2 < nilai Mean < 5	Sangat Setuju
2	3,4 < nilai Mean < 4,2	Setuju
3	2,6 < nilai Mean < 3,4	Ragu-Ragu
4	1,8 < nilai Mean < 2,6	Tidak Setuju
5	1,0 < nilai Mean < 1,8	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2017)

1) Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi (X₁)

Pada variabel kompensasi (X₁) terdapat 8 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi jawaban dari responden mengenai pernyataan kompensasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item	STS		TS		RG		S		SS		Jml	Respn	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	0	0,0%	1	0,6%	6	3,6%	27	16,2%	26	15,6%	258	60	4,30
X1.2	0	0,0%	1	0,6%	4	2,4%	28	16,8%	27	16,2%	261	60	4,35
X1.3	5	3,0%	4	2,4%	9	5,4%	24	14,4%	18	10,8%	226	60	3,77
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	7	4,2%	33	19,8%	20	12,0%	253	60	4,22
X1.5	0	0,0%	1	0,6%	12	7,2%	30	18,0%	17	10,2%	243	60	4,05
X1.6	0	0,0%	0	0,0%	5	3,0%	28	16,8%	27	16,2%	262	60	4,37
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	5	3,0%	32	19,2%	23	13,8%	258	60	4,30
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	2	1,2%	33	19,8%	25	15,0%	263	60	4,38
Total Mean											253	60	4,22

Keterangan Pernyataan Item:

- X1.1 : Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.
- X1.2 : Sistem pembayaran gaji/upah jelas dan tepat waktu.
- X1.3 : Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yang berprestasi.
- X1.4 : Insentif yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.
- X1.5 : Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.
- X1.6 : Tunjangan yang ada membuat saya merasa diperhatikan oleh perusahaan.
- X1.7 : Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.
- X1.8 : Fasilitas yang ada membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai total *mean* variabel kompensasi sebesar 4,22 berada pada kategori Sangat Setuju, menunjukkan responden menilai sistem kompensasi perusahaan sudah sangat baik serta memberi rasa dihargai. Nilai paling tinggi terdapat pada X1.8 yaitu pada pernyataan “fasilitas yang ada membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan” sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan fasilitas kerja menjadi aspek

kompensasi paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada X1.3 pada pernyataan “Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yang berprestasi” sebesar 3,77, dimana hal ini menunjukkan persepsi keadilan insentif masih menjadi aspek terlemah pada variabel kompensasi.

2) Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi jawaban dari responden mengenai pernyataan motivasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		RG		S		SS		Jml	Respn	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	0	0,0%	1	0,6%	7	4,2%	27	16,2%	25	15,0%	256	60	4,27
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	1,2%	29	17,4%	29	17,4%	267	60	4,45
X1.3	0	0,0%	2	1,2%	5	3,0%	29	17,4%	24	14,4%	255	60	4,25
X1.4	0	0,0%	1	0,6%	8	4,8%	30	18,0%	21	12,6%	251	60	4,18
X1.5	0	0,0%	1	0,6%	5	3,0%	31	18,6%	23	13,8%	256	60	4,27
X1.6	0	0,0%	1	0,6%	12	7,2%	30	18,0%	17	10,2%	243	60	4,05
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	6	3,6%	32	19,2%	22	13,2%	256	60	4,27
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	3	1,8%	36	21,6%	21	12,6%	258	60	4,30
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	6	3,6%	34	20,4%	20	12,0%	254	60	4,23
X1.10	0	0,0%	1	0,6%	6	3,6%	27	16,2%	26	15,6%	258	60	4,30
Total Mean											255	60	4,26

Keterangan Pernyataan Item:

X1.1 : Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti makanan dan tempat tinggal.

X1.2 : Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin hidup lebih layak.

- X1.3 : Lingkungan kerja terasa aman dan nyaman.
- X1.4 : Peraturan dan prosedur perusahaan yang jelas memberikan rasa aman.
- X1.5 : Saya termotivasi bekerja karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- X1.6 : Saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.
- X1.7 : Penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi bekerja lebih baik.
- X1.8 : Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin meningkatkan status dan reputasi saya di perusahaan.
- X1.9 : Saya termotivasi karena diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.
- X1.10 : Saya ingin mencapai potensi terbaik saya dengan bekerja di Pabrik Roti Surya.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai total *mean* pada variabel motivasi kerja sebesar 4,26 berada pada kategori Sangat Setuju. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.2 sebesar 4,45 pada pernyataan “Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin hidup lebih layak.” Temuan ini menunjukkan motivasi ekonomi berupa keinginan mencapai taraf hidup layak menjadi pendorong utama responden bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.6 sebesar 4,05 pada pernyataan “Saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.”. Nilai ini

berada pada kategori Setuju, namun posisinya paling rendah dibanding item lain. Kondisi tersebut menggambarkan aspek penerimaan sosial serta penghargaan individu memiliki nilai paling rendah dibandingkan motivasi lain.

3) Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi jawaban dari responden mengenai pernyataan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		RG		S		SS		Jml	Respn	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	0	0,0%	0	0,0%	5	3,0%	32	19,2%	23	13,8%	258	60	4,30
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	12	7,2%	24	14,4%	24	14,4%	252	60	4,20
X1.3	0	0,0%	5	3,0%	8	4,8%	24	14,4%	23	13,8%	245	60	4,08
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	12	7,2%	31	18,6%	17	10,2%	245	60	4,08
X1.5	0	0,0%	1	0,6%	13	7,8%	32	19,2%	14	8,4%	239	60	3,98
X1.6	0	0,0%	1	0,6%	7	4,2%	34	20,4%	18	10,8%	249	60	4,15
X1.7	0	0,0%	2	1,2%	8	4,8%	32	19,2%	18	10,8%	246	60	4,10
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	9	5,4%	30	18,0%	21	12,6%	252	60	4,20
X1.9	0	0,0%	0	0,0%	10	6,0%	35	21,0%	15	9,0%	245	60	4,08
X1.10	0	0,0%	0	0,0%	3	1,8%	33	19,8%	24	14,4%	261	60	4,35
Total Mean											249	60	4,15

Keterangan Pernyataan Item:

X1.1 : Setiap bekerja diselesaikan dengan hasil yang sesuai standar perusahaan.

X1.2 : Setiap pekerjaan dikerjakan dengan memperhatikan detail secara teliti.

X1.3 : Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dalam jumlah yang ditargetkan.

X1.4 : Pekerjaan diselesaikan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.

X1.5 : Setiap pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan.

X1.6 : Waktu kerja dimaksimalkan agar semua tugas selesai secara efisien.

X1.7 : Pekerjaan tetap efektif meskipun sumber daya terbatas.

X1.8 : Setiap tugas diselesaikan dengan hasil maksimal menggunakan sumber daya yang ada.

X1.9 : Setiap pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab penuh.

X1.10 : Pekerjaan tetap dilakukan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total variabel kinerja karyawan sebesar 4,15 berada pada kategori Setuju, yang dapat menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.10 sebesar 4,35 pada pernyataan “Pekerjaan tetap dilakukan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan”. Hal tersebut menunjukkan ketahanan kerja serta sikap profesional karyawan tetap terjaga saat menghadapi hambatan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.5 sebesar 3,98 pada pernyataan “Setiap pekerjaan diselesaikan sesuai waktu ditentukan perusahaan”. Hal ini menunjukkan ketepatan waktu

penyelesaian pekerjaan menjadi aspek kinerja paling lemah dibanding indikator lain, meskipun masih berada pada kategori Setuju.

b. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 27, dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*, kemudian membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Syarat minimal untuk *item* valid ialah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka *item* valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *item* tidak valid, atau
- Jika nilai signifikansi < 0.05 maka *item* valid, jika nilai signifikansi > 0.05 maka *item* tidak valid.

Hasil uji validitas tiap variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Sign		Keterangan
1	0,254	0,808	0,000	0,05	Valid
2	0,254	0,765	0,000	0,05	Valid
3	0,254	0,841	0,000	0,05	Valid
4	0,254	0,768	0,000	0,05	Valid
5	0,254	0,785	0,000	0,05	Valid
6	0,254	0,605	0,000	0,05	Valid
7	0,254	0,710	0,000	0,05	Valid
8	0,254	0,675	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap semua butir pernyataan yang mengukur variabel Kompensasi menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut memenuhi syarat validitas yang dapat dilihat

dari nilai seluruh r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian mampu mengukur konsep Kompensasi dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Sign		Keterangan
1	0,254	0,718	0,000	0,05	Valid
2	0,254	0,797	0,000	0,05	Valid
3	0,254	0,694	0,000	0,05	Valid
4	0,254	0,658	0,000	0,05	Valid
5	0,254	0,549	0,000	0,05	Valid
6	0,254	0,662	0,000	0,05	Valid
7	0,254	0,712	0,000	0,05	Valid
8	0,254	0,682	0,000	0,05	Valid
9	0,254	0,710	0,000	0,05	Valid
10	0,254	0,532	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid yang dapat dilihat dari nilai seluruh r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa setiap pernyataan yang diajukan mampu mengukur aspek yang memang ingin diukur dalam variabel Motivasi Kerja dengan baik dan tepat, dengan kata lain, tidak ada butir pernyataan yang bersifat lemah atau tidak relevan dalam mengukur Motivasi Kerja, sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang valid dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R _{tabel}	R _{hitung}	Sign		Keterangan
1	0,254	0,740	0,000	0,05	Valid
2	0,254	0,709	0,000	0,05	Valid
3	0,254	0,792	0,000	0,05	Valid
4	0,254	0,798	0,000	0,05	Valid
5	0,254	0,628	0,000	0,05	Valid
6	0,254	0,541	0,000	0,05	Valid
7	0,254	0,745	0,000	0,05	Valid
8	0,254	0,783	0,000	0,05	Valid
9	0,254	0,569	0,000	0,05	Valid
10	0,254	0,506	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai seluruh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat dianggap valid, artinya pernyataan-pernyataan tersebut benar-benar mengukur variabel Kinerja Karyawan dengan tepat dan dapat diandalkan dalam pengambilan data penelitian ini.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan setiap item pertanyaan untuk mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	8

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	10

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	10

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 28 pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Nilai *Cronbach alpha* pada variabel Kompensasi yaitu $0,877 > 0,6$, nilai *Cronbach alpha* pada variabel Motivasi Kerja yaitu $0,859 > 0,6$, dan nilai *Cronbach alpha* pada variabel Kinerja Karyawan yaitu $0,873 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga dapat dikatakan semua pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S), jika nilai signifikansi atau

Asymp. Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,59530762
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Pada tabel di atas terlihat hasil uji normalitas berdasarkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi sebesar 0.200, sehingga data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Artinya, data tersebut mengikuti pola distribusi normal, sehingga analisis statistik yang memerlukan asumsi normalitas dapat dilakukan dengan valid dan hasil penelitian dapat dipercaya. Dengan kata lain, tidak ada indikasi penyimpangan signifikan dari normalitas pada data ini, yang berarti data cukup representatif untuk analisis selanjutnya.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dimana dasar pengambilan keputusan dalam metode tersebut sebagai berikut: Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,123	3,408		0,036
	Kompensasi	0,002	0,095	0,003	0,986
	Motivasi Kerja	0,084	0,093	0,143	0,371

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,986 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,371. Karena nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas Artinya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar bahwa varians residualnya konstan, sehingga model tersebut layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, hasil penelitian nantinya dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

3) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk metode regresi pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,677	1,477
	Motivasi Kerja	0,677	1,477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai nilai *tolerance* 0,677 dan nilai VIF 1,477. Kemudian pada variabel Motivasi Kerja juga sama yaitu mempunyai nilai *tolerance* 0,677 dan nilai VIF 1,477. Sehingga terlihat masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang mengganggu dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik bebas dari multikolinearitas, sehingga hasil analisis regresi yang diperoleh dapat dipercaya dan valid untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS statistics* Versi 27. Berikut hasil regresi linier berganda penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,056	6,032		5,812	0,000
	Kompensasi	-0,332	0,168	-0,300	-1,972	0,053
	Motivasi Kerja	0,415	0,164	0,385	2,529	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut:

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

$$Y = 35,056 - 0,332 X_1 + 0,415 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Variabel Independen (Kompensasi)

X_2 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS Versi 27, sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 35,056 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah adalah sebesar 35,056.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar -0,332 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan pada PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah akan menurun sebesar 0,332.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,415 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dapat diketahui melalui ketentuan berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (H0 ditolak Ha diterima)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (H0 diterima Ha ditolak).

Tabel 4.17
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,056	6,032		5,812	0,000
	Kompensasi	-0,332	0,168	-0,300	-1,972	0,053
	Motivasi Kerja	0,415	0,164	0,385	2,529	0,014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan, dengan membandingkan nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Mencari nilai r pada tabel korelasi dengan terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (db) atau dalam bahasa inggris *degree of freedom* (df) dengan rumus: $df = n - k$, dimana n = adalah banyaknya data dan k = adalah jumlah variabel. Pada penelitian ini ($df = n - k$) artinya ($df = 60 - 3 = 57$) maka diperoleh $t_{tabel} = 2,002$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1) Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kompensasi (X_1) hasil dari nilai t_{hitung} sebesar -1,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,053. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga dapat diketahui bahwa ($-1,972 < 2,002$) yang artinya nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Dan nilai signifikansi $0,053 > 0,05$, yang artinya nilai signifikansi lebih besar

dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak yang artinya Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

2) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 2,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Dengan nilai t_{tabel} 2,002 sehingga dapat diketahui bahwa ($2,529 > 2,002$) yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka secara statistik Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak yang artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dapat diketahui melalui ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig. $>$ taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,039	2	74,520	3,409	.040^b
	Residual	1245,894	57	21,858		
	Total	1394,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Pada tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} 3,409 dengan nilai signifikansi ($0,040 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya f_{hitung} , maka akan dibandingkan dengan f_{tabel} . Pada penelitian ini persamaan regresi dilakukan dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 60. Maka $df_1 = k = 2$, sedangkan $df_2 = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$. Pengujian pada penelitian ini dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai f_{tabel} nya adalah **3,16**.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($3,409 > 3,16$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$), sehingga dapat H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi atau R^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1) dan

(X_2) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam persentase (%).

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	0,107	0,076	4,675

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

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai *R square* sebesar 0,107 atau 10,7%. Hal ini berarti 10,7% variabel Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah dipengaruhi oleh X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Motivasi Kerja). Sedangkan sisanya $100\% - 10,7\% = 89,3\%$ Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Mengacu pada hasil analisis yang telah dipaparkan di bagian sebelumnya, keseluruhan pembahasan atas temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,972 dengan tingkat signifikansi 0,053. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002, maka dapat diketahui bahwa $(-1,972 < 2,002)$, yang berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi $0,053 >$

0,05, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari batas yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Dengan demikian, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang berarti Kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Meskipun kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, baik dalam bentuk gaji/upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, belum mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui lensa Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor H. Vroom, yang menyatakan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), bahwa kinerja tersebut akan membawa pada imbalan tertentu (*instrumentality*), dan bahwa imbalan tersebut memiliki nilai penting bagi individu (*valence*).⁵

Terkait dengan temuan penelitian ini, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan

⁵ Tewal, *Perilaku Organisasi*, 129.

antara kompensasi dan kinerja belum terbentuk dengan kuat di lingkungan perusahaan. Artinya, meskipun karyawan telah berusaha dalam menjalankan tugasnya, karyawan belum memiliki keyakinan bahwa peningkatan kinerja akan menghasilkan kompensasi yang lebih tinggi.

Hal ini dapat dijelaskan melalui tiga komponen utama teori Vroom. Pertama, dari aspek *expectancy*, karyawan merasa bahwa kinerja yang mereka berikan tidak selalu diakui atau berdampak langsung terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Kedua, dari aspek *instrumentality*, karyawan belum melihat hubungan yang jelas antara kinerja dan kompensasi yang diterima, sehingga keyakinan mereka terhadap kompensasi yang diberikan menjadi rendah. Ketiga, dari aspek *valence*, kompensasi yang diberikan belum memiliki nilai yang cukup besar atau belum sesuai dengan harapan mereka, baik dari segi gaji/upah maupun kompensasi bentuk lainnya, seperti insentif, tunjangan, maupun fasilitas.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspitasari, dkk. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Karyawan mungkin memerlukan dorongan lain agar kompensasi yang diterima dapat diinternalisasi menjadi peningkatan kinerja. Dengan

⁶ Puspitasari et al., "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan," 2468.

demikian, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kompensasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002, dapat diketahui bahwa ($2,529 > 2,002$), yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Selain itu, nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, tekun, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka juga memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Siagian, bahwa motivasi kerja timbul karena karyawan percaya bahwa keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuannya akan berdampak positif pada kepentingan pribadi mereka, seperti penghargaan, pengakuan, atau keuntungan lain.⁷

Temuan penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi muncul karena seseorang ingin mencapai hasil tertentu dan percaya bahwa tindakannya dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan merasa ada peluang untuk mendapatkannya, ia akan berusaha sebaik mungkin untuk meraihnya.⁸

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Vroom bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil dari tindakannya. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi akan berupaya maksimal dalam melaksanakan tugas karena mereka meyakini bahwa kerja keras yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja meningkat, baik karena kebutuhan, harapan, maupun keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Juli Kurniati dan Komang Krisna Heryanda. Penelitian relevan tersebut menemukan bahwa motivasi kerja

⁷ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 287.

⁸ Siagian, 292.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.⁹ Hal ini memperkuat pemahaman bahwa dorongan atau motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 3,409 dengan nilai signifikansi ($0,040 < 0,05$), sedangkan pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Hal ini berarti nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,409 > 3,16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,107. Jika dikalikan 100% menjadi 10,7%, hal ini berarti 10,7% Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 10,7\% = 89,3\%$ Kinerja Karyawan PT. Surya Tsabat Mandiri

⁹ Kurniati dan Heryanda, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)," 162.

Lampung Tengah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ketika variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) diuji secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditemukan bahwa keduanya memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama, meskipun secara parsial Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat terjadi karena Kompensasi dan Motivasi Kerja bersifat saling melengkapi (*complementary*) dalam memengaruhi kinerja. Kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor eksternal yang memperkuat dorongan internal berupa motivasi kerja, sehingga keduanya secara bersamaan mampu menciptakan dorongan yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kombinasi antara kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang tinggi dapat menutupi kelemahan yang muncul apabila masing-masing variabel diuji secara terpisah, dan menghasilkan pengaruh sinergis terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang muncul karena adanya keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang diharapkan.¹⁰ Pada penelitian ini, meskipun variabel Kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), namun ketika diuji secara simultan bersama dengan Motivasi Kerja (X_2), keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk

¹⁰ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 292.

meningkatkan kinerja bukan semata-mata karena imbalan finansial yang diterima, tetapi karena adanya keyakinan bahwa usaha dan kinerja yang baik akan mengarah pada penghargaan dan hasil yang diinginkan.

Temuan ini juga sejalan dengan tiga komponen utama dalam Teori Harapan, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*.¹¹ Karyawan yang percaya bahwa usaha kerja mereka (*effort*) akan menghasilkan kinerja yang baik (*performance*) memiliki harapan bahwa hasil kerja tersebut akan dihargai oleh perusahaan melalui bentuk kompensasi dan penghargaan tertentu (*reward*). Dalam penelitian ini, kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan eksternal yang memperkuat motivasi kerja karyawan, sehingga ketika kedua faktor tersebut (kompensasi dan motivasi kerja) digabungkan, keduanya mampu menciptakan dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspitasari, dkk. Penelitian relevan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹² Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah, di mana kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh signifikan ketika diuji secara simultan bersama motivasi kerja.

¹¹ Tewal, *Perilaku Organisasi*, 129.

¹² Puspitasari et al., "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan," 2470.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti terkait “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,972 dengan tingkat signifikansi 0,053. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah.
3. Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah ($F_{hitung} = 3,409 > F_{tabel} = 3,16$ dan tingkat signifikansi = $0,040 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa 10,7% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi Kerja, sedangkan 89,3% dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan temuan yang telah diperoleh melalui penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar manajemen PT. Surya Tsabat Mandiri Lampung Tengah melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, baik dari aspek keadilan, ketepatan waktu, maupun kesesuaiannya dengan beban kerja, meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja. Peningkatan pada aspek ini tetap penting untuk menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu terus meningkatkan dan mempertahankan program-program yang dapat memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga layak menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan mengingat hasil dari penelitian ini masih terdapat 89,3% faktor lain di luar kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di perusahaan lain agar hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Basyid, Abdul. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mandiri Sejahtera.” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7, no. 1 (2024).
- Didik, Zunaidah, Susetyo Muhammad, dan Ichsan Hadjri. *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press, 2020.
- Firdaus, Vera, dan Mas Oetarjo. *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Jawa Timur: Umsida Press, 2022.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Ibrahim, Azharsyah. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Islam*. Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2021.
- Khaeruman. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: Penerbit CV. AA Rizky, 2021.
- Kurniati, Kadek Juli, dan Komang Krisna Heryanda. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan).” *BISMA Journal of Management* 3, no. 2 (2022).
- Mediaty. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery.” *Economic dan Digital Business Review* 4, no. 1 (2023).
- Muhfizar. *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021.
- Mutakin, Tatan Zenal, Hasbullah, dan Andi Suryana. *Tuntunan Praktis Pengolahan Data Penelitian dengan Bantuan Program SPSS*. Tangerang: Pustaka Mandiri, 2019.
- Puspitasari, Dwi, Zunaidah, Yuliani, dan Badia Perizade. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan.” *Syntax Literate* 7, no. 2 (2022).
- Putri, Mega Padila. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.

- Rio, Muhammad, Ahmad Zuliansyah, dan Femei Purnamasari. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2023).
- Riza, Faisal, dan Andang Fazri. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* 12, no. 04 (2023).
- Rizky, Muhammad, dan Andi Sopandi. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan." *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia* 7, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.165>.
- Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Santika, I Putu, Nyoman Sutirta, dan Ketut Arya. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan." *Relasi: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 1 (2023).
- Sembiring, Tamaulina Br. *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Jawa Barat: CV. Saba Jaya Publisher, 2024.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Silaen, Novia Ruth. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Soesana, A. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Supriadi, Gito. *Statistik Penelitian*. Yogyakarta: UNY Press, 2021.

Suryani, Ni Kadek, dan John E.H.J Foeh. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Tewal, Bernhard. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.

Wardhana, Aditya. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Yasa, I Gede Agus Sentana Widana, Wayan Suarjana, dan Bagus Nyoman Kusuma Putra. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma." *Values* 4, no. 1 (2023).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

Responden	Pernyataan								Total
	Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.	Sistem pembayaran gaji/upah jelas dan tepat waktu.	Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yang berprestasi.	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.	Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.	Tunjangan yang ada membuat saya merasa diperhatikan oleh perusahaan.	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.	Fasilitas yang ada membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan.	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	33
2	5	5	4	4	4	5	5	5	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	3	4	4	4	4	4	31
6	4	5	4	5	4	4	4	5	35
7	4	3	1	4	4	4	4	4	28
8	3	4	3	3	4	4	4	4	29
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	4	1	4	3	4	3	4	26
12	5	4	4	4	4	5	4	4	34
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	1	4	3	5	4	5	30
15	4	4	1	3	3	4	4	4	27
16	2	3	2	4	3	4	4	4	26
17	3	3	3	4	3	4	3	4	27
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	4	5	5	5	5	5	38
20	5	4	4	4	4	5	4	4	34
21	5	5	5	4	5	5	5	5	39
22	5	5	4	5	5	5	5	5	39
23	4	3	3	4	4	4	4	4	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	5	1	4	3	5	4	4	29
29	4	4	3	3	3	4	4	4	29
30	3	2	2	4	3	3	5	4	26
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	3	4	3	4	4	4	30
34	5	4	5	5	4	4	5	5	37
35	5	4	4	5	5	5	5	5	38
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	5	5	5	35
39	4	4	4	3	4	4	4	4	31
40	3	4	4	4	4	5	4	4	32
41	4	4	4	4	4	5	4	4	33
42	5	5	5	4	5	5	5	5	39
43	5	5	5	5	4	5	5	4	38
44	5	5	5	5	5	5	4	4	38
45	4	4	2	3	4	4	4	3	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	5	3	4	5	5	4	4	34
49	4	4	4	4	3	3	4	4	30
50	5	5	4	4	5	3	4	3	33
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	5	4	4	4	4	5	5	35
53	5	5	4	4	4	4	3	5	34
54	4	4	3	3	3	3	3	4	27
55	4	4	2	3	3	4	4	4	28
56	5	5	5	5	4	4	5	5	38
57	5	5	5	5	4	4	4	5	37
58	5	5	5	5	2	3	3	5	33
59	5	5	5	5	4	4	5	5	38
60	5	5	5	5	5	4	4	4	37

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

Responden	Pernyataan										Total
	Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti makanan dan tempat tinggal.	Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin hidup lebih layak.	Lingkungan kerja terasa aman dan nyaman.	Peraturan dan prosedur perusahaan yang jelas memberikan rasa aman.	Saya termotivasi bekerja karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	Saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.	Penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi bekerja lebih baik.	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin meningkatkan status dan reputasi saya di perusahaan.	Saya termotivasi karena diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.	Saya ingin mencapai potensi terbaik saya dengan bekerja di Pabrik Roti Surya.	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	37
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
6	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
13	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
15	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	34
16	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
18	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	44
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
22	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
23	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
24	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	44
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
29	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
31	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
33	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	41
34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
35	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
38	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
40	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
45	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
50	5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
53	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	41
54	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
55	4	4	2	3	3	4	4	4	3	5	36
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
57	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
58	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	43
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
60	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	Pernyataan										Total
	Setiap bekerja diselesaikan dengan hasil yang sesuai standar perusahaan.	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan memperhatikan detail secara teliti.	Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dalam jumlah yang ditargetkan.	Pekerjaan diselesaikan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.	Setiap pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan.	Waktu kerja dimaksimalkan agar semua tugas selesai secara efisien.	Pekerjaan tetap efektif meskipun sumber daya terbatas.	Setiap tugas diselesaikan dengan hasil maksimal menggunakan sumber daya yang ada.	Setiap pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab penuh.	Pekerjaan tetap dilakukan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan.	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
13	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
18	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	38
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
21	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	41
22	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
23	4	4	2	3	3	4	4	4	3	5	36
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
26	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	43
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
28	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45
29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
34	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	44
35	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
36	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
39	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	44
42	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	44
45	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39
46	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
50	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
53	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	45
54	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
56	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	35
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
60	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34

HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.677**	.711**	.555**	.571**	.310*	.441**	.471**	.808**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.677**	1	.597**	.520**	.529**	.400**	.348**	.488**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,002	0,006	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.711**	.597**	1	.641**	.601**	.269*	.462**	.468**	.841**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,037	0,000	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.555**	.520**	.641**	1	.509**	.342**	.475**	.573**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,007	0,000	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.571**	.529**	.601**	.509**	1	.567**	.591**	.280*	.785**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,030	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.310*	.400**	.269*	.342**	.567**	1	.533**	.411**	.605**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,002	0,037	0,007	0,000		0,000	0,001	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.441**	.348**	.462**	.475**	.591**	.533**	1	.548**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.471**	.488**	.468**	.573**	.280*	.411**	.548**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030	0,001	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kompensasi	Pearson Correlation	.808**	.765**	.841**	.768**	.785**	.605**	.710**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.687**	.493**	.321*	.362**	.533**	.355**	.420**	.419**	0,199	.718**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,012	0,005	0,000	0,005	0,001	0,001	0,128	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.687**	1	.409*	.540**	.297*	.428**	.605**	.529**	.420**	.495**	.797**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,021	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.493**	.409**	1	.444**	.329*	.310*	.285*	.583**	.673**	0,110	.694**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,010	0,016	0,027	0,000	0,000	0,404	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.321*	.540**	.444**	1	0,207	0,202	.371**	0,237	.318*	.705**	.658**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000	0,000		0,113	0,121	0,003	0,068	0,013	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.362**	.297*	.329*	0,207	1	.537**	.340**	0,185	0,210	0,144	.549**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,021	0,010	0,113		0,000	0,008	0,157	0,108	0,272	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.533**	.428**	.310*	0,202	.537**	1	.509**	.328*	.377**	0,161	.662**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,016	0,121	0,000		0,000	0,011	0,003	0,220	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.355**	.605**	.285*	.371**	.340**	.509**	1	.438**	.528**	.416**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,027	0,003	0,008	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.420**	.529**	.583**	0,237	0,185	.328*	.438**	1	.817**	0,193	.682**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,068	0,157	0,011	0,000		0,000	0,140	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.419**	.420**	.673**	.318*	0,210	.377**	.528**	.817**	1	0,106	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,013	0,108	0,003	0,000	0,000		0,419	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	0,199	.495**	0,110	.705**	0,144	0,161	.416**	0,193	0,106	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,000	0,404	0,000	0,272	0,220	0,001	0,140	0,419		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.718**	.797**	.694**	.658**	.549**	.662**	.712**	.682**	.710**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.668**	.577**	.689**	.314*	0,132	.408**	.577**	.361**	.365**	.740**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,015	0,315	0,001	0,000	0,005	0,004	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.668**	1	.437**	.581**	.285	0,203	.501**	.545**	.313	.304	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,027	0,119	0,000	0,000	0,015	0,018	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.577**	.437**	1	.699**	.406**	.408**	.450**	.562**	.414**	.325	.792**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,011	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.689**	.581**	.699**	1	.473**	.293	.437**	.534**	.362**	.348**	.798**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,023	0,000	0,000	0,005	0,006	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.314*	.285	.406**	.473**	1	.483**	.500**	.417**	0,220	0,136	.628**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,027	0,001	0,000		0,000	0,000	0,001	0,091	0,301	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	0,132	0,203	.408**	.293	.483**	1	.398**	.261	0,201	.294	.541**
	Sig. (2-tailed)	0,315	0,119	0,001	0,023	0,000		0,002	0,044	0,123	0,023	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.408**	.501**	.450**	.437**	.500**	.398**	1	.652**	.366**	.347**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,004	0,007	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.577**	.545**	.562**	.534**	.417**	.261	.652**	1	.499**	.292	.783**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,044	0,000		0,000	0,024	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.361**	.313	.414**	.362**	0,220	0,201	.366**	.499**	1	0,193	.569**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,015	0,001	0,005	0,091	0,123	0,004	0,000		0,139	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.365**	.304	.325	.348**	0,136	.294	.347**	.292	0,193	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,018	0,011	0,006	0,301	0,023	0,007	0,024	0,139		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.740**	.709**	.792**	.798**	.628**	.541**	.745**	.783**	.569**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	8

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	10

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	10

HASIL OLAH DATA

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,59530762
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,123	3,408		0,036	0,971
	Kompensasi	0,002	0,095	0,003	0,018	0,986
	Motivasi Kerja	0,084	0,093	0,143	0,901	0,371
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,677	1,477
	Motivasi Kerja	0,677	1,477
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	35,056	6,032	
	Kompensasi	-0,332	0,168	-0,300
	Motivasi Kerja	0,415	0,164	0,385
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,812	0,000
	Kompensasi	-1,972	0,053
	Motivasi Kerja	2,529	0,014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,039	2	74,520	3,409	.040 ^b
	Residual	1245,894	57	21,858		
	Total	1394,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	0,107	0,076	4,675
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi				

R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

t Tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

F Tabel
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURA SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-0736/In.28.1/J/TL.00/12/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Fikri Rizki Utama (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **SUMARNI**
NPM : 2103020037
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. SURYA TSABAT MANDIRI LAMPUNG TENGAH)

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 10 Desember 2025

Ketua Jurusan,



Anggoro Sugeng

NIP 199005082020121011

OUTLINE

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di Pabrik Roti Surya Lampung Tengah)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Karyawan
 - 1. Pengertian Kinerja Karyawan
 - 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
 - 3. Indikator Kinerja Karyawan

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi
2. Tujuan Kompensasi
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi
4. Indikator Kompensasi

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
3. Indikator Motivasi Kerja

D. *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

E. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

B. Definisi Operasional Variabel

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

D. Teknik Pengumpulan Data

E. Instrumen Penelitian

F. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian
2. Karakteristik Responden
3. Deskripsi Hasil Penelitian
4. Pengujian Hipotesis

B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Mengetahui,
Pembimbing



Eikri Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt,CTNP
NIP. 19910926 202012 1 014

Metro, Oktober 2025
Mahasiswa Ybs.



Sumarni
NPM. 2103020037

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di Pabrik Roti Surya Lampung Tengah)

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Setiap pernyataan yang dijawab oleh responden terdiri dari lima alternatif jawaban dengan memberi tanda ceklis atau klik pada jawaban yang dipilih.

Berilah tanda (√) di bawah ini pada satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju Diberi nilai 5

S = Setuju Diberi nilai 4

RG = Ragu-Ragu Diberi nilai 3

TS = Tidak setuju Diberi nilai 2

STS = Sangat tidak Setuju Diberi nilai 1

1. Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Gaji/Upah						
1.	Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					
2.	Sistem pembayaran gaji/upah jelas dan tepat waktu.					
Insentif						
3.	Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yang berprestasi.					
4.	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.					
Tunjangan						
5.	Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.					
6.	Tunjangan yang ada membuat saya merasa diperhatikan oleh perusahaan.					
Fasilitas						
7.	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.					
8.	Fasilitas yang ada membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)						
1.	Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti makanan dan tempat tinggal.					
2.	Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin hidup lebih layak.					
Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety and Security Needs</i>)						
3.	Lingkungan kerja terasa aman dan					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	nyaman.					
4.	Peraturan dan prosedur perusahaan yang jelas memberikan rasa aman.					
Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>)						
5.	Saya termotivasi bekerja karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.					
Kebutuhan Harga Diri (<i>Esteem or Status Needs</i>)						
7.	Penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi bekerja lebih baik.					
8.	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin meningkatkan status dan reputasi saya di perusahaan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)						
9.	Saya termotivasi karena diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.					
10.	Saya ingin mencapai potensi terbaik saya dengan bekerja di Pabrik Roti Surya.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Setiap bekerja diselesaikan dengan hasil yang sesuai standar perusahaan.					
2.	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan memperhatikan detail secara teliti.					
Kuantitas Kerja						
3.	Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dalam jumlah yang					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	ditargetkan.					
4.	Pekerjaan diselesaikan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.					
Ketepatan Kerja						
5.	Setiap pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
6.	Waktu kerja dimaksimalkan agar semua tugas selesai secara efisien.					
Efektivitas						
7.	Pekerjaan tetap efektif meskipun sumber daya terbatas.					
8.	Setiap tugas diselesaikan dengan hasil maksimal menggunakan sumber daya yang ada.					
Komitmen						
9.	Setiap pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab penuh.					
10.	Pekerjaan tetap dilakukan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan.					

Mengetahui,
Pembimbing



Fikri Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt,CTNP
NIP. 19910926 202012 1 014

Metro, Oktober 2025

Mahasiswa Ybs.



Sumarni
NPM. 2103020037



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-0792/In.28/D.1/TL.00/12/2025
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan PT. Surya Tsabat Mandiri
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0793/In.28/D.1/TL.01/12/2025,
tanggal 15 Desember 2025 atas nama saudara:

Nama : **SUMARNI**
NPM : 2103020037
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pimpinan PT. Surya Tsabat Mandiri bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. Surya Tsabat Mandiri, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di Pabrik Roti Surya Lampung Tengah)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 15 Desember 2025
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-0793/In.28/D.1/TL.01/12/2025

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **SUMARNI**
NPM : 2103020037
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. Surya Tsabat Mandiri, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di Pabrik Roti Surya Lampung Tengah)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 15 Desember 2025

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



PT. Surya Tsabat Mandiri

Jl. Raya Metro-Wates KM 03 Kampung Purwodadi 13B
Kec. Trimurjo - Lampung Tengah 34172 Telp. 0725-7855888

Trimurjo, 17 Desember 2025

No : 035 /HRD/PT.STM/XII/2025
Perihal : SURAT BALASAN
Lampiran : -

Kepada Yth.
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,
UIN Jurai Siwo Lampung
Di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ISTIAWAN
Jabatan : Kadiv Human Resource
Lokasi : SURYA BAKERY - TRIMURJO LAMPUNG

Telah kami setuju untuk melakukan RESEARCH pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi, atas nama :

Nama : SUMARNI
NPM : 2103020037
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah
Judul : PENGARUH KONPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di Pabrik Roti Surya Lampung Tengah)

Demikian surat ini kami sampaikan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Trimurjo, 17 Desember 2025
Kadiv Human Resource,



ISTIAWAN
PT. SURYA TSABAT MANDIRI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Sumarni
NPM : 2103020037
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(STUDI DI PT. SURYA TSABAT MANDIRI LAMPUNG TENGAH)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 24%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 17 Desember 2025
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Anggoro Sugeng, SEI., M.Sh.Ec

NIP.199005082020121011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Sumarni
NPM : 2103020037

Fakultas/Prodi : FEBI/PBS
Semester/TA : VII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis 12/2024 /12	1. Tambahkan grand teori 2. Upah dihapus ✓. 3. Perhitungan dibantu 2 saja 4. Gaji dihapus ✓. 5. Istilah asing nama diperbaiki 6. teknik penulisan diperbaiki 7. Kerangka bertitik (H3) dihapus 8. Judul diperbaiki	
2	Setelah 01/2024 /09	dirubah kuantitatif atau ganti judul dan disertakan dengan metode kuantitatif.	
3	Kamis 08/2025 /01	Pahami materi dan teori	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Fikri Rizki Utama, M.S., Ak., Akt., CTNP
NIP. 19910925 202012 1 014

Sumarni
NPM. 2103020037



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Sumarni
NPM : 2103020037

Fakultas/Prodi : FEBI/PBS
Semester/TA : VIII/ 2025

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
4	Selasa, 20/05/2025	1) Perbaiki tulisan mu 2) Formulasi penelitian dicari yg valid 3) Teori cukup 1 saja 4) buat kesimpulan pla hipotesis yg dibayar	
5	Rabu 09/05/2025	1). kerangka berfikir diperbaiki 2). Penulisan hipotesis diperbaiki	
6	Kamis 17/05/2025	1) Teori kinerjanya kerangka diperbaiki stlh Grand Teori 2) Penulisan hipotesis diperbaiki lagi 3) kutipan footnote juga diperbaiki	
7	Rabu 30/05/2025	Acc Sampro	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Fikri Rizki Utama, M.S., Ak., Akt., CTNP
NIP. 19910925 202012 1 014

Sumarni
NPM. 2103020037



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMUR SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47298; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Sumarni**
NPM : 2103020037

Fakultas / Jurusan : FEBI / Perbankan Syariah
Semester / TA : IX / 2024-2025

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Kamis 09/10/2025	Bimbingan setelah sempur, ganti objek penelitian	
2.	Kamis 20/11/2025	<ul style="list-style-type: none">- Signifikansi dilihat dari apa? Pelajari lagi- Pelajari cara membaca output SPSS yg telah telah diroteh- Skema diperbaiki	
3.	Kamis 27/11/2025	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki tabel regresi linear berganda & tabel uji T- Pelajari lagi output SPSS	
4.	Kamis 4/12/2025	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki kesimpulan, jangan mengulang narasi dari output SPSS- Pelajari lagi hasil output SPSS nya- Acc Apd & outline	
5.	Kamis 11/12/2025	Acc Ujian Munqasyah	

Dosen Pembimbing

Mahasiswa Ybs.

Fikri Rizki Utama, M.S.Ak.,Akt,CTNP
NIP. 19910926 202012 1 014

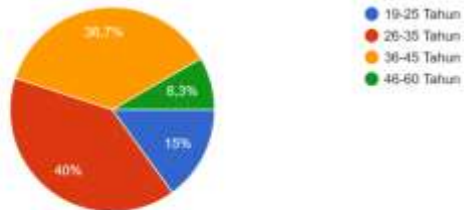
Sumarni
NPM. 2103020037

DOKUMENTASI

IDENTITAS RESPONDEN

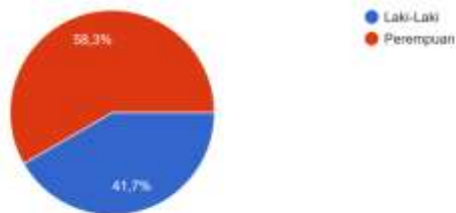
Usia

60 jawaban



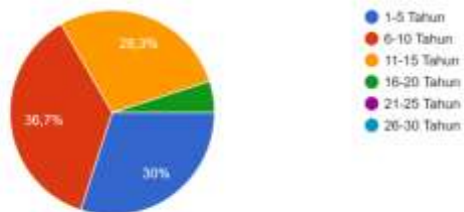
Jenis Kelamin

60 jawaban



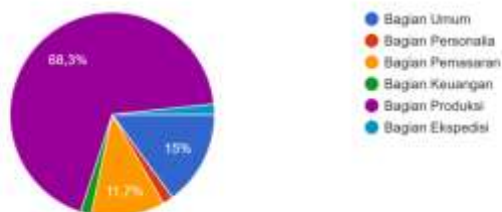
Masa Kerja

60 jawaban



Karyawan Bagian

60 jawaban



A. VARIABEL KOMPENSASI

1. Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.

60 jawaban



2. Sistem pembayaran gaji/upah jelas dan tepat waktu.

60 jawaban



3. Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yang berprestasi.

59 jawaban



4. Insentif yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.

60 jawaban



5. Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.

60 jawaban



6. Tunjangan yang ada membuat saya merasa diperhatikan oleh perusahaan.

60 jawaban



7. Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.

60 jawaban



8. Fasilitas yang ada membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan.

60 jawaban



B. VARIABEL MOTIVASI KERJA

1. Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti makanan dan tempat tinggal.
62 jawaban



2. Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin hidup lebih layak.
62 jawaban



3. Lingkungan kerja terasa aman dan nyaman.
62 jawaban



4. Peraturan dan prosedur perusahaan yang jelas memberikan rasa aman.
62 jawaban



5. Saya termotivasi bekerja karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
62 jawaban



6. Saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja.
62 jawaban



7. Penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi bekerja lebih baik.
62 jawaban



8. Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin meningkatkan status dan reputasi saya di perusahaan.
62 jawaban



9. Saya termotivasi karena diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.
62 jawaban



10. Saya ingin mencapai potensi terbaik saya dengan bekerja di Pabrik Roti Surya.
62 jawaban



C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

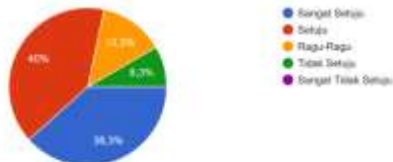
1. Setiap bekerja diselesaikan dengan hasil yang sesuai standar perusahaan.
62 jawaban



2. Setiap pekerjaan dikerjakan dengan memperhatikan detail secara teliti.
62 jawaban



3. Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dalam jumlah yang ditargetkan.
62 jawaban



4. Pekerjaan diselesaikan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.
62 jawaban



5. Setiap pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan.
62 jawaban



6. Waktu kerja dimaksimalkan agar semua tugas selesai secara efisien.
62 jawaban



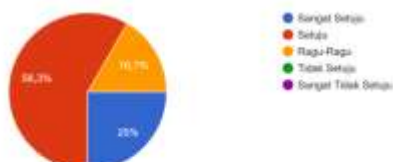
7. Pekerjaan tetap efektif meskipun sumber daya terbatas.
62 jawaban



8. Setiap tugas diselesaikan dengan hasil maksimal menggunakan sumber daya yang ada.
62 jawaban



9. Setiap pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab penuh.
62 jawaban



10. Pekerjaan tetap dilakukan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan.
62 jawaban



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Sumarni dilahirkan di Sukadana Udik pada tanggal 12 Juni 2003. Peneliti merupakan anak ke-9 dari sembilan bersaudara, putri dari pasangan Alm Bapak Sarita dan Almh Ibu Komariyah

Pendidikan dasar ditempuh oleh peneliti di SD Negeri 02 Sukadana Udik, dan berhasil diselesaikan pada tahun 2014. Setelah itu, peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah pertama di MTs Darul Ulum Hi. Hisom dan menyelesaikannya pada tahun 2017. Kemudian, peneliti melanjutkan pendidikan menengah atas di MA Riyadlus Sholihin dan berhasil menamatkannya pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, peneliti meneruskan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di IAIN Metro, yang kemudian pada tahun 2025 IAIN Metro beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, dimulai sejak Semester pertama pada Tahun Akademik 2021/2022.