

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA
MANDIRI TEMANGGUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Fitri Rahayu Suryadi

11170250

**FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun oleh:

Fitri Rahayu Suryadi

11170250

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Rahayu Suryadi
NIM : 11170250
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (Skripsi)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA
MANDIRI TEMANGGUNG”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 26 April 2022



Yang menyatakan

Fitri Rahayu Suryadi)

NIM. 11170250

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI
TEMANGGUNG**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

FITRI RAHAYU SURYADI

11170250

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 10 Januari 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim / Dosen Penguji)

2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 25 Januari 2022

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“ PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG “**

Yang Saya kerjakan untuk melengkapi syarat untuk sebagai menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta , bukan merupakan tulisan orang lain maupun hasil tiruan atau duplikasi dari pihak manapun kecuali bagian sumber informasi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



Fitri Rahayu Suryadi

11170250

DUTA WACANA

HALAMAN MOTO

“ Dream Believe and make it Happen”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa ,atas segala nikmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik .

Penulisan skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kepada orang Tua penulis, yang dengan penuh kesabaran dan ketabahan dalam memberikan semangat dan dukungan agar penulis bisa menjadi manusia yang berguna bagi Keluarga,Agama,Bangsa, dan Negara. Inilah sebagai buktiku kepada kalian.
2. Kepada ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti,M.Si. untuk pendampingannya dan juga waktunya untuk membimbing Penulis
3. Kepada My best Uncle, Domingus Savio yang selalu menjadi inspirasi terbesar dalam penulis untuk cita-cita
4. Kepada kaka tersayang , Eka Irawanti dan Dwi Wahyu Setiawan yang selalu memberi dukungannya baik moril,materil,Doa.
5. Kepada adik tersayang , Adolfina Rosario Da Silva yang selalu membantu saya dalam Doa
6. Kepada keluarga besar Da Conceicao di London dan Timor Leste, yang tidak bisa disebut namanya satu persatu , yang selalu mendukung.
7. Para sahabat dan pihak lainnya tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Mengenal kalian seperti menemukan rumah dan Keluargah baru selain keluargah sendiri.
8. Penulis hanya bisa berucap “ Terima Kasih untuk Kalian semua...

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahma dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG “.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan guna mencapai gelas sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana. Walaupun penulisan ini telah selesai, kemungkinan masih banyak kekurangan dan kelemahannya, namun setidaknya penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik dalam penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karenanya menjadi suatu kehormatan bagi penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA,Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga,dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukkan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Jonathan Herdioko, SE.,MM. selaku dosen wali penulis dari awal semester akhir semester.
5. Bapak Purwo Giri Suciono yang telah memberikan izin dan membantu, sehingga penulis dapat melakukan penelitian pada Cv.Cipta usaha Mandiri Temanggung.

6. Kedua Orang Tua, Suryadi dan Sulistiani yang selalu mendoakan, bersabar menanti keberhasilan penulis , memberikan dukungan dengan penuh kasih sayang dan rela berkorban segalanya untuk keberhasilan belajar dan penulisan skripsi ini.
7. Kakak Eka Irawanti dan Kakak Dwi Wahyu Setiawan yang selalu mendoakan, bersabar, memberikan dukungan dengan penuh kasih sayang dan rela berkorban untuk keberhasilan penulis.

Penulis menyadari dan mengakui bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih banyak jauh dari kata sempurna dan banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi, tata bahasa, dan sistematika penulisan, dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya untuk penulis secara pribadi dan pembaca secara keseluruhan.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



Fitri Rahayu Suryadi
11170250

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan teori	6
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	6
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	6

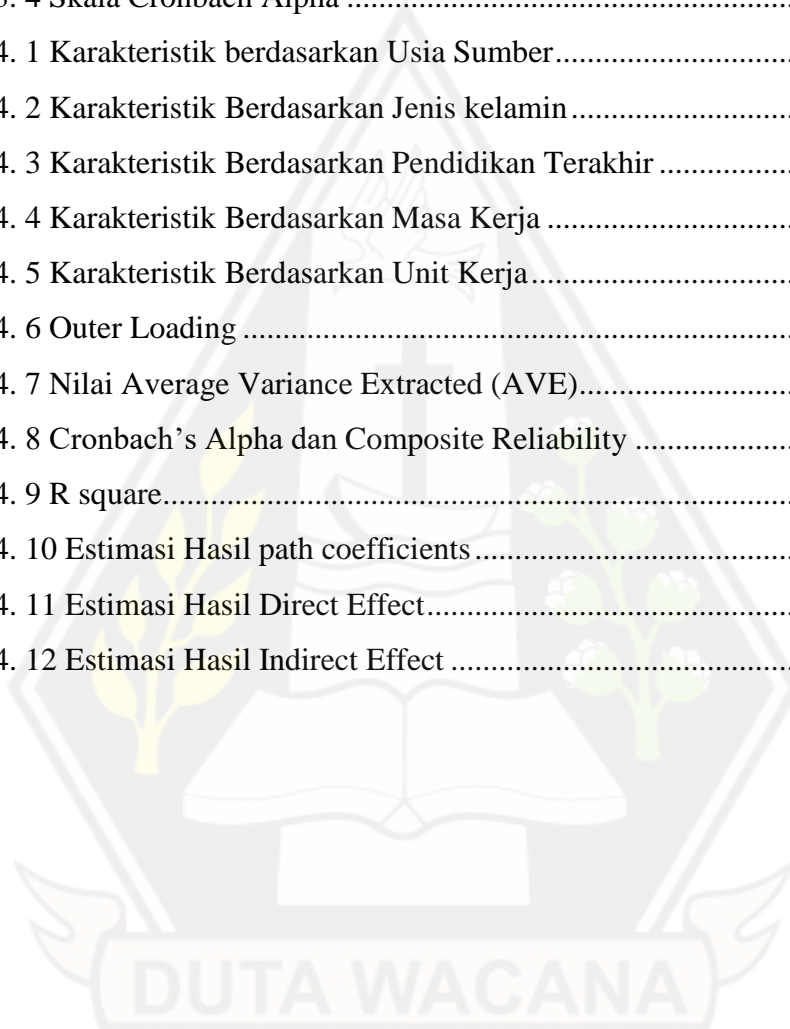
2.1.3	Tujuan Kompensasi.....	7
2.1.4	Waktu Pembayaran Kompensasi.....	9
2.1.5	Indikator Kompensasi	9
2.2	Motivasi Kerja	10
2.2.1	Prinsip-Prinsip dalam Motivasi.....	11
2.2.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	12
2.2.3	Indikator-indikator Motivasi	14
2.3	Pengertian Kinerja	14
2.3.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	15
2.3.2	Dimensi Yang Menunjang Kinerja	17
2.3.3	Indikator Kinerja	17
2.3.4	Evaluasi Kinerja Pegawai	19
2.4	Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.4.1	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2	Pengaruh Kepuasan Kerja.....	21
2.4.3	Karakteristik Kepuasan Kerja	21
2.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	23
2.5	Penelitian Terdahulu.....	23
2.6	Kerangka Berpikir	28
2.7	Pengembangan Hipotesis.....	28
2.7.1	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	28
2.7.2	Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	29
2.7.3	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	29
2.7.4	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.....	30
2.7.5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	31

2.7.6	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.....	31
2.7.7	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening	32
2.8	Gambaran Umum	32
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Desain Peneliti.....	35
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Variabel Penelitian	35
3.3.1	Variabel Independent (Variabel Bebas).....	35
3.3.2	Variabel Dependent (Variabel Terikat).....	36
3.3.3	Variabel Mediasi	36
3.4	Definisi Operasional Tabel.....	36
3.5	Populasi dan Sampel.....	37
3.5.1	Populasi	37
3.5.2	Sampel.....	37
3.6	Skala Pengukuran	38
3.7	Pengumpulan Data.....	38
3.7.1	Sumber Data.....	38
3.7.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.8.1	Uji Validitas	40
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.9	Teknik Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		48

4.1	Gambaran Umum.....	48
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responen.....	49
4.1.2	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	53
4.1.3	Pengujian Model Structural (Inner Model).....	58
4.2	Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Keterbatasan Penelitian	80
5.3	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		87
	KUISONER PENELITIAN.....	87
	KUISONER PENELITIAN.....	88
	SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI FAKULTAS.....	96
	SURAT KETERANGAN PENELITIAN	97
	TABEL DATA VARIABEL.....	98
	DATA PROGRAM SMARTPLS.....	110
	KARTU KONSULTASI	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	38
Tabel 3. 3 Indikator Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 3. 4 Skala Cronbach Alpha	44
Tabel 4. 1 Karakteristik berdasarkan Usia Sumber.....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja.....	53
Tabel 4. 6 Outer Loading	56
Tabel 4. 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	56
Tabel 4. 8 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	58
Tabel 4. 9 R square.....	58
Tabel 4. 10 Estimasi Hasil path coefficients	60
Tabel 4. 11 Estimasi Hasil Direct Effect.....	64
Tabel 4. 12 Estimasi Hasil Indirect Effect	66



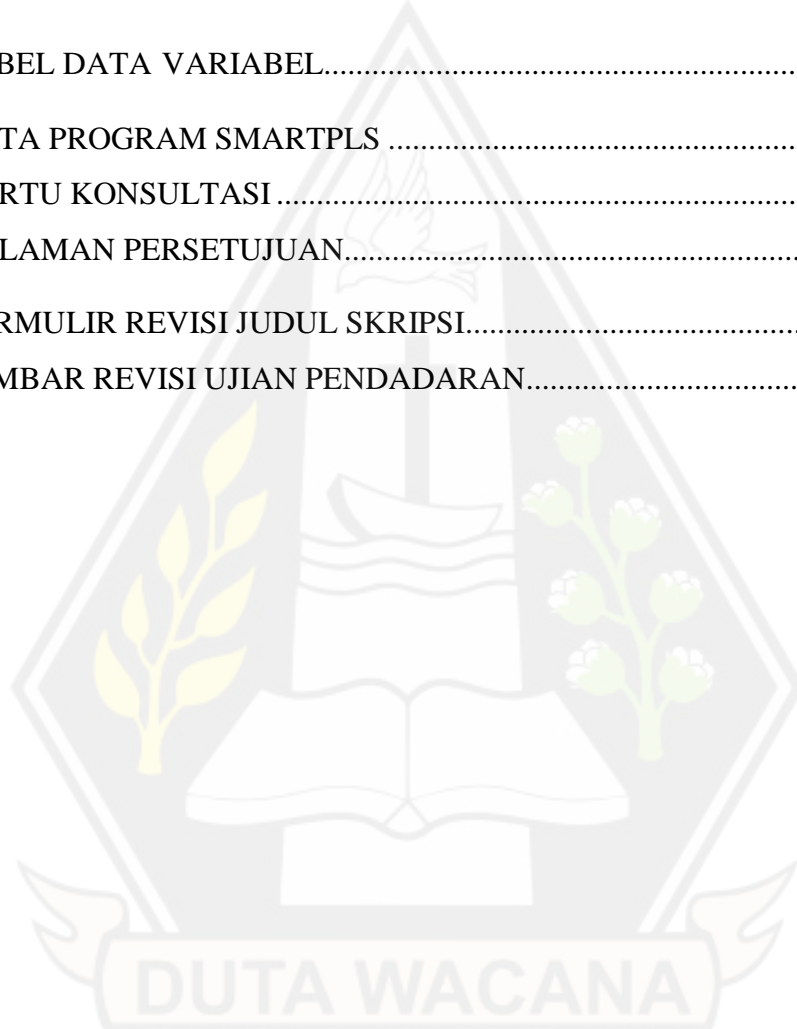
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur organisasi..... 34
Gambar 3. 1 Average Variance Extracted..... 43
Gambar 3. 2 Composite Reliability..... 44



DAFTAR LAMPIRAN

KUISONER PENELITIAN.....
KUISONER PENELITIAN.....
SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI FAKULTAS.....
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
TABEL DATA VARIABEL.....
DATA PROGRAM SMARTPLS
KARTU KONSULTASI.....
HALAMAN PERSETUJUAN.....
FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI.....
LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN.....



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN CV CIPTA USAHA
MANDIRI TEMANGGUNG**

**Fitri Rahayu Suryadi
11170250**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening 7) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan tetap (termasuk karyawan non manajerial) Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dari semua bagian/unit kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling . Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Partial Least Square menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap. Kata kunci: kompensasi Finansial, Efektivitas Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, 7) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan tetap.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi , Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE OF CV.CIPTA USAHA MANDIRI
TEMANGGUNG WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE**

**Fitri Rahayu Suryadi
11170250**

ABSTRACK

**FACULTY OF BUSINESS MANAGEMENT STUDY PROGRAM
CHRISTIAN UNIVERSITY AMBASSADOR OF DISCUSSION**

This study aims to determine whether: 1) compensation has an effect on job satisfaction, 2) motivation has an effect on job satisfaction, 3) compensation has an effect on employee performance, 4) work motivation has an effect on employee performance, 5) job satisfaction has an effect on employee performance, 6) compensation has an effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable 7) work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable for permanent employees (including non-managerial employees) Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung from all parts/work units. The sampling technique used is the sampling technique. The data analysis technique in this study is Partial Least Square using the SmartPLS

3.3.3 application. The results showed that 1) compensation has an effect on job satisfaction, 2) motivation has an effect on job satisfaction, 3) compensation has an effect on employee performance, 4) work motivation has an effect on employee performance, 5) job satisfaction has an effect on employee performance, 6) compensation has an effect on employee performance on permanent employees.

Keywords: Financial compensation, Effectiveness of Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Employee Performance, 7) work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable for permanent employees.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berhasil tidaknya sebuah perusahaan saat meraih tujuannya sangatlah terpengaruh dari SDM yang ada di perusahaan itu. SDM (Sumber Daya Manusia) termasuk unsur esensial sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan, sebab manusia ialah makhluk dengan harapan, kebutuhan, perasaan dan pikirannya yang beragam. Perusahaan perlu mempunyai kemampuan membangun situasi yang bisa memungkinkan dan mendorong karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang tersedia dengan seoptimal mungkin. Upaya yang dapat diambil perusahaan dengan memberi motivasi karyawan lewat diterapkannya kompensasi yang sejalan dengan kemampuan oleh karenanya kepuasan kerja bisa dicapai, karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan membuat peningkatan kinerjanya bagi suatu perusahaan.

Kompensasi dasar yang dibutuhkan dalam menjaga karyawan melalui standar kehidupan yang layak, kompensasi pun menjadi penyedia sebuah pengukuran terkait nilai individual untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan yakni fungsi strategik SDM yang mempunyai dampak signifikan dari beragam fungsi SDM yang lain (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi dapat memberi informasi dan menarik perhatian karyawan ataupun menjadi pengingat betapa penting sebuah kompensasi yang diberi daripada yang lainnya, kompensasi pun bisa membawa peningkatan sebuah motivasi karyawan pada ukuran kinerja, oleh karenanya menjadi bantuan karyawan menyediakan usaha sekaligus waktu karyawan.

Perusahaan perlu mengetahui apa yang memotivasi karyawan untuk memaksimalkan potensi kinerja perusahaan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menjabarkan bahwasannya karyawan yang memiliki motivasi memungkinkan munculnya semangat dan sifat energik, sebaliknya seseorang karyawan yang motivasinya rendah akan banyak menunjukkan ketidaksenangan dan ketidaknyamanan atas pekerjaan yang dijalankan, akibatnya kinerja mereka

menjadi kurang baik dan tujuannya perusahaan tidak bisa dicapai. Motivasi karyawan harus dilaksanakan sebagai dorongan guna meraih perusahaan. Secara sederhana motivasi bisa dipaparkan selaku tindakan ataupun kondisi yang memberi dorongan seseorang agar menjalankan sesuatu pekerjaan dengan maksimal. Dengan adanya kompensasi ke karyawan sejalan dengan yang mereka kontribusikan untuk perusahaan dan memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya, kinerja karyawan akan semakin tinggi dan perusahaan akan mengalami kestabilan dalam menjalankan bisnisnya.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja termasuk yang berkualitas ataupun kuantitas yang diperoleh pegawai ataupun perilaku nyata yang ditunjukkan menyesuaikan tanggung jawab yang dilimpahkan untuknya. (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Hasil kerja yang dapat dilimpahkan ataupun didapat seseorang karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab dan tugas terhadap perusahaan dinamakan kinerja (Mangkunegara, 2010:13). Melalui adanya kinerja yang baik dari karyawan harapannya akan muncul kemampuan perusahaan menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya oleh karenanya bisa diakui bahwasannya perusahaan memiliki kinerja dengan kualitas yang baik. Bisa terjadi peningkatan kinerja karyawan lewat motivasi kerja dan kompensasi yang meningkat, lewat kompensasi yang disediakan perusahaan bagi karyawan, ketelitian, kemauan, serta semangat karyawan ketika bekerja kemungkinan lebih maksimal, disiplin, dan fokus (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013) . Terdapat perbedaan kinerja masing-masing orang dengan orang yang lain bergantung tingkatan motivasi, keterampilan dan pengetahuan yang ada pada diri orang itu, kinerja satu sama lain diantara kelompoknya tidak bisa sama sebab komposisi pemahaman anggota kelompok mengenai kinerja berbeda. Guna membuat kerja yang sama ini, perusahaan perlu melakukan penerapan standar dan pengukuran yang baku supaya bisa menjadi pedoman seluruh karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Dengan kondisi yang dapat mendorong sebuah motivasi kerja dan terus meningkatkan motivasi pada setiap karyawannya akan menjadikan kinerja tersebut optimal. Perusahaan bisa menempuh upaya misalnya lewat pemberian

motivasi karyawan yakni menerapkan kompensasi yang sejalan dengan kemampuannya oleh karenanya bisa dicapai rasa puas karena kerja, karyawan yang puas kemungkinan lebih loyal serta terjadi peningkatan kinerja di perusahaan.

Kepuasan kerja ialah kondisi gentung yang perlu ada pada diri seluruh pegawai yang bertugas, yang mana manusia ini bisa menjalankan interaksi bersama lingkungan kerjanya dan ia akan melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab oleh karenanya terjadi peningkatan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Kunartinah, 2012).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis terdorong guna mengkaji persoalan yang berhubungan dengan empat variable antara lain kompensasi ,motivasi kerja , kinerja dan kepuasan kerja yang judulnya : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung .”**

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakangnya, penulis mengeluarkan perumusan masalah terkait penelitiannya ini yakni :

- 1) Apakah Kompensasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja pada CV Cipta Usaha mandiri Temanggung ?
- 2) Apakah Motivasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung ?
- 3) Apakah Kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung ?
- 4) Apakah Motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung ?
- 5) Apakah Kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung ?

- 6) Apakah Kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cipta usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
- 7) Apakah Motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitiannya ini membawa beberapa tujuan yakni :

- 1) Guna mengetahui pengaruh Kompensasi pada kepuasan kerja pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- 2) Guna mengetahui pengaruh Motivasi kerja pada kepuasan kerja pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- 3) Guna mengetahui pengaruh Kompensasi pada Kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- 4) Guna mengetahui pengaruh Motivasi kerja pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- 5) Guna mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
- 6) Guna mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada CV Cipta Usaha mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening.
- 7) Guna mengetahui pengaruh Motivasi kerja pada kinerja karyawan pada CV Cipta usaha Mandiri Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil atas penelitiannya ini harapannya bisa mendatangkan manfaat untuk banyak pihak, yakni :

- a. Bagi penulis penelitian ini bisa Menambahkan pengetahuan penulis terkait bidang studi yang digeluti dan menerapkan teori yang dipelajari pada realita yang ada. Lebih lanjut, melalui penelitian yang dilakukan akan

mengasah kemampuan analisis dan daya nalar melalui pemecahan persoalan.

b. Bagi perusahaan

Adanya observasi ini semoga mampu memberikan tambahan informasi dan pertimbangan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang akurat didalam ikhtiar merumuskan regulasi perusahaan yang berhubungan dengan SDM.

c. Bagi akademisi

Adanya observasi ini dimaksudkan menjadi manfaat untuk referensi pengembangan terkait pendidikan khususnya konsentrasi manajemen SDM, serta bisa dijadikan bahan referensi bagi penelitian observasi berikutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Berlandaskan uraian masalah yang ada, penulis memberi batasan masalah pada penelitian seperti berikut:

1. Kompensasi yang diteliti ada dua kelompok indikator kompensasi yakni kompensasi langsung mencakup penghargaan,bonus dan gaji. Kemudian yang kedua kompensasi tidak langsung adalah Tunjangan. [Rivai, Veithzal 2006].
2. Motivasi kerja yang diteliti antara lain pekerjaan yang menantang, pengakuan atas kinerja, peluang untuk maju, prestasi kerja dan tanggung jawab [Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all 2013:5].
3. Kinerja yang diteliti ialah profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif dan efisien. [Sedarmayanti 2014:198].
4. Kepuasan kerja yang diteliti antara lain pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. (Afandi, 2018:82)
5. Subjek dalam penelitian ini diberi batasan yakni hanya karyawan tetap mencakup karyawan non manajerial pada CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung dari seluruh unit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian bertujuan guna melihat pengaruh kompensasi maupun motivasi kerja pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variable intervening dalam CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung, dimana penelitian menggunakan sampel 100 responden dari 156 karyawan yang ada pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung, disebabkan oleh karena itu kuisioner yang disebarakan peneliti tidak bisa menemukan seluruh karyawan yang berada ditempat kerja karena kesibukan karyawan dan saat jam istirahat banyak yang sudah keluar dari posisi tempat kerja mereka. 100 responden yang dijadikan sampel terdiri 56 laki – laki (56 %) maupun 44 perempuan (44%), memiliki karakteristik umur yakni:

- a. Umur 21-30 tahun yakni sejumlah 17 responden / 17%;
- b. Umur 31-40 tahun sejumlah 53 responden / 53 %;
- c. Umur 41-50 tahun sejumlah 17 responden / 17 %;
- d. Umur 51-60 tahun sejumlah 10 responden /10%.
- e. Umur > 60 tahun sebanyak 3 responden / 3%

Disamping itu berdasar usia maupun jenis kelamin responden bisa diklasifikasikan pula berdasar masa kerja pendidikan terakhir maupun jabatan dipekerjakan, di bawah penjelasan lengkapnya :

Berdasar data reponden bisa dilihat bahwasanya responden yang sudah bekerja sebagai pegawai di CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung yakni 1-5 tahun sebanyak 10% (10 responden) karyawan dengan masa kerja selama 6-10 tahun diperoleh sejumlah 65% (65 responden), karyawan memiliki masa kerja 11-15 tahunj diperoleh data 25% (25 responden) perusahaan ini kebanyakan karyawan-karyawan lama dikarenakan perusahaan ini berdiri tahun 2009 sampai sekarang masih beroperasi perusahaan yhang sudah berdiri selama 12 tahun .

Berdasarkan pendidikan terakhir terdapat 15% (15 responden) dengan jenjang pendidikan terakhir, 30% (30 responden) yang berpendidikan terakhir di

bangku SMP , 45% (45 responden) berpendidikan SMA/SMK dan pendidikannya S1 sebanyak 10% (10 responden).

Selanjutnya berdasarkan Unit pekerjaan pada CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung terdapat 37 unit pekerjaan keseluruhan ,dalam perusahaan tersebut jabatan itu bisa dirangkap satu orang memiliki lebih dari satu pekerjaan dikarenakan supaya lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Dari 100 jumlah kuesioner yang disebar, peneliti berhasil mengumpulkan 100 kuesioner yang didapat terkumpulkan dan memenuhi syarat untuk diolah dalam penelitian ini. Sisanya yang tidak didapatkan dari keseluruhan karyawan disana, dikarenakan karena tidak bisa bertemu langsung dengan semuanya karena waktu yang singkat pada jam istirahat , dan beberapa ada kesibukan karyawan jadi dengan 100 orang yang saya temui tersebut menjadi perwakilan untuk keseluruhan karyawan guna melaksanakan penelitian.

Berdasar hasil analisis data yang sudah dilaksanakan peneliti, sehingga bisa disimpulkan:

1. Kompensasi memberi pengaruh pada kepuasan kerja

Berdasar hasil pengujian hipotesis menyebutkan kompensasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja, hal itu dilihat berdasar nilai p-values yang bernilai di bawah $<0,05$. Bisa diambil kesimpulannya bahwasanya indikator yang terdiri dari gaji, bonus, penghargaan, tunjangan tersebut membuat semakin tinggi kepuasan kerja karyawan

2. Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis menyatakan jika motivasi memberi pengaruh positif pada kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan berdasar T-statistik sejumlah 8.378 dan nilai nilai p-values yang bernilai di bawah $<0,05$. Maka bisa disimpulkan semakin teguhnya tekad motivasi yang dimunculkan pada karyawan di perusahaan maka bisa menambah kepuasan kerja pegawai.

3. Kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan

Mengacu hasil uji hipotesis menyebutkan kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, dengan dibuktikan oleh T-statistik sejumlah 3.601 serta nilai p-values di bawah $<0,05$. Maka bisa disimpulkan kompensasi yang

diberikan sesuai kontribusi pada perusahaan akan menjadikan kinerja karyawan semakin stabil.

4. Motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwasanya motivasi memberi pengaruh positif kepada kinerja karyawan, dibuktikan oleh T-statistik sebesar 0.045 dan nilai p-values yang di bawah $<0,05$. Sehingga bisa disimpulkan jika motivasi kerja membulatkan tekad karyawan untuk terus menstabilkan kinerja karyawan pada semua bidang unit yang dijalankan.

5. Kepuasan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan

Berdasar hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, dengan ditunjukkan oleh T-statistik sebesar 18.216 dan nilai p-values yang di bawah $<0,05$. Maka bisa disimpulkan jika semakin besar kepuasan kerja yang didapatkan di perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

6. Kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja menjadi variable intervening

Berlandaskan pengujian yang sudah dilaksanakan bisa dipetik kesimpulannya bahwasanya kepuasan kerja dapat mengintervening pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan mediasi sebagian. Jadi kompensasi bisa memberi pengaruh dengan cara direct effect maupun indirect effect pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, disamping kompensasi, kepuasan kerja mengambil peranan krusial pula dengan memediasi kompensasi finansial terhadap kinerja, artinya semakin terpenuhi indikator dari kompensasi seperti gaji, bonus, penghargaan dan tunjangan, maka karyawan yang menjadi subjek penelitian akan semakin merasa puas dalam melakukan pekerjaan sehingga tingginya kepuasan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan begitupun sebaliknya.

7. Motivasi kerja pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variable intervening

Hipotesis ketujuh yang menyebutkan ada pengaruhnya motivasi kepada kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi variabel intervening dinyatakan

terbukti. Berlandaskan hasil analisis menyatakan bahwasanya dalam Cv. Cipta Usaha Mandiri Temanggung di setiap karyawannya memiliki motivasi penguat diri mereka untuk menjadikan kinerja bekerja mereka tetap stabil dan mencapai semua target yang didapat dan menghasilkan kepuasan tersendiri.

5.1.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pembuatan penelitian, peneliti mempunyai banyak keterbatasan yang dihadapi maka penelitian ini bisa diselesaikan dengan baik. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang peneliti alami:

1. Keterbatasan sarana dan prasarana untuk menjangkau tempat penelitian (CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung).
2. Kesulitan dalam menemukan keseluruhan karyawan pada hari pembagian kuisioner

5.2 Saran

Mengacu kesimpulan tersebut di bawah adalah saran yang dituliskan oleh peneliti yang bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung serta bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran bagi CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung

Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya kepuasan kerja mengintervening pengaruh motivasi serta kompensasi pada kinerja, sehingga penulis akan memberi saran pada pihak HRD dan pemangku kepentingan pada Cv. Cipta usaha mandiri agar mempergunakan hasil dari penelitian guna tambahan informasi maupun bahan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan variable yang ada pada penelitian ini yakni kompensasi ,motivasi kerja untuk peningkatan kinerja maupun kepuasan kerja karyawan dengan harapan bahwa di masa mendatang perusahaan mempunyai pegawai yang memiliki derajat kinerja baik.

- a. Kompensasi, mengenai dengan kompensasi melalui hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja yang menjadi variable intervening, maka dengan itu jika kemampuan keuangan perusahaan memungkinkan sebaiknya

perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih. Peneliti menyarankan untuk Cv. Cipta Usaha Mandiri melakukan evaluasi beban kerja dan evaluasi jabatan bertujuan untuk mencapai keseimbangan internal perusahaan atau dengan melakukan survey gaji, kegiatan ini dapat dilakukan oleh pihak pemangku kebijakan, caranya yakni melakukan survey banyaknya upah dalam perusahaan yang beroperasi pada bidang sama dan didaerah yang sama.

- b. Motivasi kerja yang baik akan membangun tekad setiap karyawan untuk terus maju dan mempertahankan perusahaan dengan motivasi yang dimiliki setiap pegawai akan menambah kinerja mereka juga.
 - c. Kepuasan kerja terbukti bisa menengahi pengaruh kompensasi maupun meningkatkan motivasi kerja pada kinerja. Secara keseluruhan dari indikator kepuasan kerja semua nilainya tinggi sehingga peneliti melihat bahwa secara keseluruhan karyawan sudah merasakan puas dengan kerjaan mereka.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasar penelitian yang sudah dilaksanakan penulis menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja mengintervening pengaruhnya motivasi dan kompensasi kerja pada kinerja karyawan dengan mediasi sebagian atau partial mediation yang dapat diartikan bahwa adanya kemungkinan variable lainnya yang dapat menjadi variabel pemediasi antara motivasi dan kompensasi pada kinerja. Untuk penelitian berikutnya yang akan meneliti variabel terkait agar mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang mungkin bisa mengintervening motivasi serta kompensasi pada kinerja, dan bagi peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan penambahan variabel independen lain. Selain itu juga penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup yang dapat diteliti dengan melibatkan banyak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Farisi, S., Iqbal, R., & Nurwansyah, R. (2021). Tingkat Pengetahuan Siswa Kelas VIII Tentang Permainan Sepakbola di SMPN 2 Telukjambe Timur Kabupaten Karawang. *Jurnal Literasi Olahraga*, 2(1), 76-80.
- Dwitama, S. (2021). *ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFARI SAMUDERA RAYA BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Elsyifa, L., Ina Ratniamasih, S. E., & MSi, P. I. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI RAJUT BINONG JATI BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- GINTING, H. A. (2019). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN LAU CIMBA KABANJAHE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Hasnariyu, I. Z. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen). *VOLATILITAS*, 3(4).
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR JAYA ABADI (MJA) KOTA BIMA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. MAKMUR JAYA ABADI (MJA) KOTA BIMA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO) MADIUN). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).

- Kurniawati, N. D., & Warsono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (Dpmpstsp). *Journal of Public Policy and Management Review*, 9(4), 125-137.
- MUSTAGHFIRI, A. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di PT. PELNI Cabang Semarang). *SKRIPSI*.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292-299.
- Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi*

Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *al-maktabah*, 14(1).

SAPUTRA, F. R. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Suprianto, E. S. (2021). PENGARUH STRATEGIC LEADERSHIP, CORPORATE CULTURE, COMMITMENT MANAGEMENT, INNOVATION DAN COMPETITIVE ADVANTAGE DI MODERASI CHANGE MANAGEMENT TERHADAP CORPORATE PERFORMANCE PT LEKOM MARAS. *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(1), 70-85.

Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660

