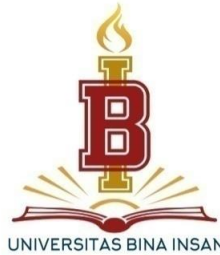


**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CITRA BUMI BEGAWAN  
KABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :**

**BUNGA DARATISTA**

**NIM : 2101010140**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
LUBUKLINGGAU  
2025**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**



**EFEK MODERASI KOMPELENSI PADA PNGARUH MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CITRALOKA BUMI BEGAWAN  
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh:

**Bunga Daratista**

**Nim : 2101010140**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Nasruddin, SE, MM**

**Muhamad Effendi, SE, M.Si**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan

**Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari ini Selasa tanggal 25 Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima telah dilaksanakan ujian skripsi Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan

Nama : Bunga Daratista  
Nim : 2101010140  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

### Komisi Penguji

1. Ketua : Nasruddin, SE, MM ( ..... )
2. Sekretaris : Muhamad Effendi, SE, M.Si ( ..... )
3. Anggota : Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si ( ..... )

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen  
Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, SE, M.M**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

#### **MOTTO :**



- "Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah"
- "Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini"

#### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Untuk kedua orang tua tercinta, ABAH HERI SURYADI dan mama CICI KURNIA, Saudara Kandungku BIMA JOKER GEMILANG, yang selalu berjuang memberikan yang terbaik untuk penulis, terimakasih atas segala cinta, dukungan, dan doa yang tiada henti-hentinya, sehingga penulis bisa sampai di detik ini. penulis persembahkan skripsi ini untuk kalian. Tolong hidup lebih lama lagi, temani jalan ku yang masih panjang ini sampai penulis bisa membahagiakan dan membalas segala pengorbanan yang kalian berikan.
- ❖ Untuk Diri saya Sendiri BUNGA DARATISTA Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba.
- ❖ Untuk Alm Uwek, Alm Kakek Nenek, saudaraku Dan yang paling Penulis sayangi Alm Bibik Lestari Handayani Terimakasih banyak atas segalanya
- ❖ Untuk partner teman hidup saya Dafit Fauzi yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, maupun pikiran
- ❖ Untuk sahabat penulis, Titik Sundari, Sinthiya, Luri, Radika, Ella
- ❖ Almamater Tercintaku Terimakasih

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Bunga Daratista

NIM : 2101010140

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

**Lubuklinggau, Januari 2025**

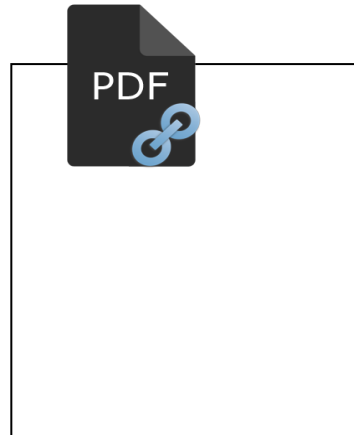
Materai  
10.000

**Bunga Daratista  
2101010140**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Biodata**

Nama	: <b>Bunga Daratista</b>
Tempat/Tanggal Lahir	: Muara Kelingi, 7 Januari 2003
JenisKelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Mekar Sari, Kecamatan Muara Kelingi, Kabupaten Musi rawas

### **Pendidikan**

SD	: SD N 1 Margamulya
SMP	: SMP N 2 Muara Kelingi
SMA	: SMA N 2 Muara kelingi

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**ABSTRAK**

**Efek Moderasi Kompensasi Terhadap Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

**Bunga Daratista  
2101010140**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 61 orang. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas,, hipotesis 4 diterima.

.

**Kata Kunci :** motivas, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRACT

The Moderating Effect of Compensation on the Influence of Motivation and Job Satisfaction on PT Citraloka Bumi Begawan Employee Performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency



Bunga Daratista  
2101010140

*This research aims to determine the effect of compensation moderation on the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. In this research, the population and sample referred to are employees of the FIF Group Lubuklinggau Branch, totaling 61 people. The results of testing hypothesis one with simple linear regression showed that there was a significant influence of motivation on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 1 was accepted. The results of testing hypothesis two with simple linear regression showed that there was a significant influence of job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 2 was accepted. The results of testing hypothesis three with moderational regression showed that the compensation variable could not moderate the motivation variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 3 was not accepted. The results of testing hypothesis four with moderational regression showed that the compensation variable could moderate and strengthen the job satisfaction variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. Hypothesis 4 was accepted.*

**Keywords:** *motivation, job satisfaction, compensation and employee performance.*

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**KATA PENGANTAR**



Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai waktunya. Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat hambatan dan kesulitan, akan tetapi semuanya dapat teratasi berkat usaha dan kesabaran penulis serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Sardiyono, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan dilembaga ini.
2. Bapak Muhamad Akbar, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak DR. Dheo Rimbano, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Surajiyo, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Nasruddin, SE, MM. selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih berarti.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak Muhamad Effendi, SE, M.Si, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dan dapat dipertahankan.
8. Bapak Bambang Tejo L. S. selaku pimpinan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Akademik Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
10. Pengelola Perpustakaan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak membantu dalam menemukan referensi.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, yang telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini.
12. Kedua orang tua serta saudara-saudaraku yang telah memberikan bantuan moril dan materil.

Semoga semua bantuan dan dorongan yang diberikan mendapat rahmat dan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI



Halaman Judul .....	.....
Halaman Persetujuan .....	i
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	ii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Daftar Riwayat Hidup .....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4. Batasan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Literatur .....	8
2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan .....	22
2.3 Kerangka Berpikir .....	26
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Desain Penelitian .....	28
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel .....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	31

# Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4	Sumber Data .....	32
3.5	Metode Pengumpulan dan Instrumen Penelitian .....	32
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.8	Metode Analisis Data .....	37
3.9	Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>42</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian .....	42
4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.3	Pembahasan.....	90
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>95</b>
5.1	Simpulan .....	95
5.2	Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>97</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>99</b>


# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu		22
Tabel 3.1 Definisi Operasional		30
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian		34
Table 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian		40
Table 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )		43
Table 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )		45
Table 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (M)		46
Table 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)		47
Table 4.5-8 Hasil Analisis Uji Reliabilitas		48-50
Table 4.9 Berdasarkan Jenis Kelamin		50
Table 4.10 Berdasarkan Pendidikan		51
Table 4.11 Berdasarkan Lama Bekerja		51
Table 4.12-23 Pernyataan Motivasi		52-58
Table 4.24-35 Pernyataan Kepuasan Kerja		58-64
Table 4.36-52 Pernyataan Kompensasi		64-73
Table 4.53-65 Pernyataan Kinerja Karyawan		73-80
Table 4.66 Uji Normalitas		80
Table 4.67 Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja Karyawan		82
Table 4.68 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan		83
Table 4.69 Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi		84
Table 4.70 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Motivasi		85
Table 4.71 Hasil Uji t Motivasi		85
Table 4.72 Hasil Uji Regresi Sederhana Kepuasan Kerja		86
Table 4.73 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Kepuasan Kerja		86
Table 4.74 Hasil Uji t Kepuasan Kerja		87
Table 4.75 Hasil Uji Regresi Moderasi		88
Table 4.76 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi		90

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir		26
Gambar 3.1 Desain Penelitian		28

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1 kuisisioner Penelitian .....	
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian .....	
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data .....	
Lampiran 4 Surat keterangan Izin Penelitian .....	
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian .....	
Lampiran 6 Formulir Pengajuan Judul .....	
Lampiran 7 Struktur organisasi .....	
Lampiran 8 Data Karyawan .....	
Lampiran 9 Visi Dan Misi .....	
Lampiran 10 Lembar Bimbingan Proposal Skripsi .....	
Lampiran 11 Lembar Perbaikan seminar Proposal .....	
Lampiran 12 Lembar Bimbingan Skripsi .....	
Lampiran 13 Lembar Perbaikan Skripsi .....	
Lampiran 14 SK Pembimbing Dan Penguji Proposal .....	
Lampiran 15 SK Pembimbing Dan Penguji Skripsi .....	
Lampiran 16 Surat keterangan Bebas Plagiasi .....	
Lampiran 17 Jurnal .....	
Lampiran 18 Dokumentasi Penelitian .....	
Lampiran 19 Dokumentasi Penyebaran Dan Pengisian Kuesioner .....	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

## **BAB I**

### **DAFTAR KAHULUAN**

A black square icon with a white document shape inside, containing the text 'PDF' and a blue circular arrow symbol.

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui motivasi, kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang layak, sehingga kinerja karyawan selalu meningkatkan. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Proses pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dapat ditentukan oleh faktor *situasional (kontijensi)* yang dapat memoderasi proses pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi telah menjadi isu dalam berbagai literatur sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Motivasi dari para karyawan tersebut juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang karyawan dikatakan memiliki motivasi yang tinggi, apabila karyawan tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan organisasi. Sesuai pendapat (Siagian S.P, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Selain faktor motivasi, kinerja karyawan berhubungan juga dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dipercaya akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Hal ini berakibat buruk bagi organisasi walaupun kerugian tidak terlalu jelas terlihat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Pembicaraan positif tentang organisasi akan lebih terlihat dari pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat diharapkan oleh manajemen organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang dapat mengerjakan melebihi dari tugas yang biasa diberikan dan berusaha memberikan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan (Wibowo, 2019).

Selanjutnya selain faktor kepuasan kerja., Setiap organisasi atau perusahaan menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Namun perlu diingat bahwa menurut (Handoko, Hani, 2019), masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling penting bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun kompensasi juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Hal ini sesuai dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian (Praptiestrini, 2019), dan (Sahid Danuji, 2020). Penelitian (Rahadian Fernanda, 2019) juga menghasilkan kesimpulan dan bahwa motivasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian kompensasi memperkuat pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian (Yanda Bara Kusuma, 2019). Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, terletak pada objek dan subjek penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu perusahaan dibentuk tahun 2011 dalam Naungan Ciputra Grup berjalan sampai 2023 dan di tahun 2023 diambil alih oleh Kwala Gunung Sejati (KGS) sampai sekarang yang berada di Desa Semangus, Kecamatan Lakitan Kabupaten Musi Rawas, menjalankan tugas pemanen, pemuat, sopir, administrasi. Bergerak di bidang perkebunan sawit yang terdiri Ada 4 (Empat) Afdeling yaitu : Afdeling A, B, C dan D.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas tentang kinerja karyawan kurang begitu maksimal, seperti kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kompensasi.

Variabel motivasi seperti kurangnya karyawan yang sesuai bidang tugasnya, seperti bidang pemuatan sawit, masih ada karyawan kurang tepat waktu dalam memanen sawit, karyawan kurang memiliki motivasi yang baik pada bagian pekerjaan masing-masing, menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya masing-masing sehingga kinerja dan keuntungan industri kurang optimal.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja, kurangnya kepuasan kerja terjadi dikarenakan gaji atau tambahan bonus (*reward*) yang diterima karyawan tidak melalui penilaian kinerja, karyawan mengeluh minimnya training yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan cenderung mengeluh kurangnya promosi naik jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Variabel lain yang berpengaruh adalah kompensasi, terjadinya perputaran karyawan merupakan salah satu indikator, penyebab kompensasi dalam bentuk gaji atau tambahan insentif (bonus) yang diterima karyawan tidak sebanding dengan prestasi karyawan, kurangnya perusahaan memberikan penghargaan yang lebih tinggi untuk jenis pekerjaan karyawan yang kompeten dibidangnya, tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran tersebut dijelaskan maka penulis mengadakan penelitian dengan judul : **“Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pengenalan masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan pada penelitian ini, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Masih kurangnya keberaniannya untuk mengambil resiko dalam pekerjaan, seperti takut untuk mencoba hal baru dalam meningkatkan kinerja.
- b. Masih kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan.
- c. Kurangnya kondusifnya hubungan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja.
- d. Menurunnya motivasi kerja karena ketidaktepatan dalam menyampaikan instruksi atau tujuan kerja membuat karyawan bingung,

### 2. Kepuasan Kerja

- a. Kurangnya kepuasan kerja terjadi dikarenakan gaji atau tambahan bonus (*reward*) yang diterima karyawan kurang memperhatikan hasil kinerja.
- b. Karyawan mengeluh minimnya pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Ada kesalahpahaman atau persaingan tidak sehat antar karyawan.

### 3. Kompensasi

- a. Rendahnya apresiasi terhadap karyawan oleh perusahaan dalam memberikan penghargaan karyawan kompeten dibidangnya.
- b. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai.
- c. Penyebab kompensasi dalam bentuk gaji atau tambahan insentif (bonus) yang diterima karyawan tidak sebanding dengan prestasi karyawan.

### 4. Kinerja

- a. Kurang tercapainya tujuan kinerja karyawan dari target yang ditentukan.
- b. Kurangnya kinerja karena kurang lengkapnya sarana dan prasarana pendukung.
- c. Kurang meratanya pemberian insentif/bonus kepada karyawan.
- d. Kurang promosi jabatan dilingkungan perusahaan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas ?
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada IPT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas ?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas ?

### 1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian tetap pada jalurnya dan memudahkan diskusi sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, pembatasan masalah digunakan untuk mencegah menyimpangan dan perluas masalah utama. Dalam penelitian ini peneliti batasi dengan judul efek moderasi kompensasi pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi



### 1.6 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi terhadap kajian ilmiah terkait. Sebagai acuan dan referensi pada penelitian yang sejenis terutama di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan guna mempraktekan teori dan ilmu pengetahuan praktis yang belum diperoleh dibangku perkuliahan.

##### b. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan bagi karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas yang bersangkutan dalam hubungan motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi.

##### c. Bagi Lembaga

Untuk menambah perbendaharaan dan sekaligus menambah referensi terhadap budaya organisasi dan dunia kerja.



## **2.1 Literatur**

### **2.1.1 Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut (Siagian S.P, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, Edy, 2019).

Sedangkan menurut (Handoko, Hani, 2019), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.


Dari pendapat para ahli di atas, motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis,. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

#### **2. Aspek Motivasi**

(Siagian S.P, 2019) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer, karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”. 
- b. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
- c. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
- d. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

### 3. Jenis-jenis Motivasi

Di dalam prakteknya, perusahaan seringkali menggunakan dua jenis motivasi (Suhendra dan Murdiah, H, 2018), antara lain:

- a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

- b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Motivasi seperti ini dalam jangka pendek mungkin semangat kerjanya meningkat, akan tetapi perlu diwaspadai dalam jangka panjang akan berakibat kurang baik.

### 4. Fungsi Motivasi Dalam Organisasi

(Siagian S.P, 2019) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi motivasi dalam organisasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

- a. Kekuasaan

Yang dimaksud dengan kekuasaan dalam hal ini adalah kemampuan seseorang untuk bertindak atas orang lain. Kekuasaan orang yang tidak kuat untuk berhasil. Sebab, jika semua orang memiliki dorongan kuat untuk

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berhasil, maka setiap organisasi akan selalu berhasil mencapai tujuan dan sasarannya.

### b. Keberhasilan



Motivasi sudah barang tentu dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Namun pada kenyataannya, dalam kehidupan organisasional, tentunya akan terdapat orang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil dan sebaliknya, terdapat pula orang dengan dorongan yang tidak kuat untuk berhasil. Sebab, jika semua orang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, maka setiap organisasi akan selalu berhasil mencapai tujuan dan sasarannya.

### c. Afiliasi

Manusia merupakan makhluk sosial, oleh karena itu, manusia memiliki kebutuhan untuk menyalurkan hasrat sosial. Hal tersebut dapat diperoleh dengan salah satu caranya yaitu menjadi anggota serikat pekerja. Dengan menjadi anggota serikat pekerja,

### d. Keamanan

Motivasi mutlak diperlukan untuk memperoleh rasa aman karena bersifat fundamental. Rasa aman tidak hanya berarti fisik, tetapi juga dapat bersifat psikologis. Dalam kehidupan organisasional, rasa aman yang dimaksud seperti memperoleh pekerjaan tetap, mendapatkan jaminan atas masa depan, serta menerima balas jasa yang wajar.

### e. Status

Status merupakan peringkat relatif yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi, kelompok, atau masyarakat. Setiap anggota organisasi memiliki status tertentu, entah itu rendah, sedang, atau tinggi. Meraih status tertentu adalah hal yang normal dan wajar. Apabila seseorang mempunyai status yang rendah, maka ia berusaha untuk memperoleh status yang tinggi. Status tersebut didapat melalui pengakuan dari orang lain terhadap dirinya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Siagian S.P) dia mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain :

#### a. Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang menjadi faktor intrinsik meliputi pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

#### b. Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Hal-hal yang menjadi faktor ekstrinsik meliputi status dalam organisasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, teknik penyelia yang diterapkan, kebijakan organisasi, sistem administrasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang diterapkan.

### 6. Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019) Indikator-indikator untuk mengukur motivasi menggunakan pendekatan teori Motivasi berprestasi Mc Clelland dan Murray yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap tugas,
- b. Berani mengambil risiko,
- c. Dorongan untuk bekerja sama dengan teman,
- d. Bertukar pikiran dengan teman,
- e. Keinginan untuk menjadi pegawai teladan,
- f. Keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.2. Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana ia bekerja. Instrumen kepuasan kerja diukur atas lima sumber kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans dalam (Sahid D & MD Rahadhini, 2019).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang, dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif Robbins dan Judge dalam (Kusumayadi, & Firmansyah, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima Stephen P. Robbins dalam (Sholihin, U., 2021)

Dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas, maka kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap tingkat pekerjaan yang telah dikerjakan, apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan maka itu dapat menjadi tolak ukur terhadap instansi untuk melihat bagaimana kinerja para pegawainya.

#### 2. Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan kepuasan kerja yang mengemukakan tujuan kepuasan kerja yaitu, tujuan utama selain bekerja umumnya adanya harapan yang diinginkan oleh karyawan yang jika harapan dapat tercapai maka akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja Robbins dalam (Chairiyah Fitri, V., Purwana, D., Saptono, A., 2021).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sedangkan tujuan kepuasan kerja yaitu tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu, meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Indra Prawira, 2020).

Dari beberapa pendapat di atas dapat tujuan utama dari kepuasan kerja yaitu adanya harapan yang diinginkan oleh pegawai dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja, sehingga para pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya bagi instansi sehingga instansi tersebut dapat mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

### 3. Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat kepuasan kerja menurut Mutiara mengemukakan manfaat dari kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi antara lain adalah bahwa kepuasan kerja pegawai dapat mengurangi perputaran pegawai, mengurangi kemungkinan mogok, mengurangi keterlambatan masuk kerja dan mengurangi efek negative lainnya (Pangaribuan, D, et al, 2021).

Manfaat kepuasan kerja itu sendiri yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, ongkos per unit dapat diperkecil Nitisemito dalam (Wildo Wenno, M., 2018).

Dari beberapa pendapat di atas mengenai manfaat dari kepuasan kerja bahwa manfaat dari kepuasan kerja lebih kepada kepuasan pegawai, dengan manfaat yaitu dapat mengurangi kemungkinan mogok kerja, kerusakan akan dapat dikurangi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Maka instansi harus bisa memberikan tingkat kepuasan kerja terhadap para pegawainya sehingga dapat meningkatkan perkembangan dan kemajuan bagi instansi tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Sedangkan faktor-faktor kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yaitu:

- a. Program kompensasi yang layak
- b. Aspek sosial dalam pekerjaan
- c. Faktor instrinsik dari pekerjaan psikologis dan kondisi pekerjaan (Sutrisno, Edy, 2019).

menurut (J. D. Priansa, 2019) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### a. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

Menurut (Meithiana Indrasari, 2018) Terdapat beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pencapaian prestasi (*achievement*)
  - 2) Pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*)
  - 3) Pekerjaan yang menantang (*challenging working*)
  - 4) Tanggungjawab yang bertambah (*increased responbility*)
- #### d. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*)

Dari beberapa Faktor-faktor kepuasan kerja yang ada di atas bahwa faktor-faktor kepuasan kerja ini merupakan suatu faktor kepuasan kerja karyawan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap pekerjaannya, dan faktor-faktor kepuasan kerja ini hendaknya dapat diterapkan oleh setiap instansi dalam melakukan kegiatan.



### 5. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakannya Widodo dalam (Harahap, S. F., & Tirtayasa, S., 2020) yang menyebutkan yaitu :

a. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apa ksesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

f. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Dari beberapa indikator-indikator kepuasan kerja yang ada di atas dapat bahwa indikator kepuasan kerja lebih kepada gaji, atasan, rekan kerja dan promosi, sehingga perusahaan harus bisa memberi jaminan kepada pegawainya terhadap karir para pegawainya. Sehingga para karyawan bisa memberikan tingat kinerja yang baik terhadap instansi tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.3 Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggugah pengetahuan, keterampilan, tenaga, serta komitmennya, bukan semata mata ingin membaktikan atau mengabdikan kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkannya.

Kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap keseluruhan balas jasa yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk imbalan finansial atau non finansial. Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019). Selanjutnya (Wibowo, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaantenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Selanjutnya kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun juga ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilainya naik turun (Sahid D & MD Rahadhini, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

#### 2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap prestasi karyawan;
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan;
- c. Mempertahankan karyawan sehingga mengurangi turnover karyawan;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Mendapatkan karyawan yang bermutu;
- e. Pengendalian biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan;
- f. Memenuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat.

Kompensasi menurut Praptiestrini (2019) ada semua hal yaitu berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non-finansial. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka tingkat kepuasan karyawan akan tinggi pula sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Pernyataan ini di dukung oleh pendapat Widodo yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadapkepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan semakin baik Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019).

### 3. Faktor-faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, apabila pencari kerja lebih banyak maka kompensasi relatif kecil;
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar karyawan semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar;
- c. Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar;
- d. Produktivitas kerja karyawan yang semakin baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar;
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi;
- f. Biaya hidup masyarakat

Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia dalam hal penghargaan individu dimana sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, maka pengelolaan harus

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
 dilakukan dengan baik oleh manajemen keuangan sehingga antara pemasukan dan pengeluaran perusahaan dapat seimbang Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019).



### 4. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengukur kompensasi. Kompensasi diukur berdasarkan kompensasi finansial dan nonfinansial, yang berasaskan keadilan dan kelayakan (wajar) yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019), yaitu:

- a. Gaji.
- b. Bonus.
- c. Insentif.
- d. Tunjangan.
- e. Perusahaan mengadakan family gathering.
- f. Pengakuan atas kinerja.
- g. Peluang karier.
- h. Kebijakan cuti.

### 2.1.4 Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2019) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sedarmayati, 2019).

(Suwatno. dan Priansa, 2019) mengatakan kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagian dari proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2019).

Berdasarkan definisi tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### 2. Prinsip-prinsip Dasar Kinerja

Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Berikut adalah prinsip-prinsip dasar kinerja, yaitu:

a. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.

b. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasikan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

c. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengordinasikan aktivitas.

d. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.

e. Pengukuran

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### f. Perbaikan kinerja

Kinerja individu tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan dan dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan (Wibowo, 2019).

### 3. Manfaat Kinerja

Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negative, misalnya karena bangga terhadap keberhasilannya, berdampak pada perubahan perilaku yang mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak kondusif (Wibowo, 2019).

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan (Irham Fahmi, 2019)

### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. *Personal factors* (faktor pribadi), yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor* (faktor pimpinan), yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan tindakan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors* (faktor team), yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors* (faktor sistem), yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi (Wibowo, 2019).

### 5. Indikator-indikator Kinerja

Menyatakan adapun indikator-indikator kinerja, yaitu:

- a. Tujuan
 

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standard
 

Standard mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- c. Umpan Balik
 

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standard.
- d. Alat dan Sarana
 

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi
 

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif
 

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

g. Peluang

Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat (Wibowo, 2019).

### 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

**Tabel 2.1. Hasil Penelitian Yang Relevan**

No	Judul	Penulis	Tahun	Temuan Hasil
1.	Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	MD Rahadhini	2019	<i>The objective of this research is to analyze (1) effect of the motivation to employee performance; (2) effect of the job satisfaction to employee performance; (3) effect of the compensation to employee performance; (4) the role of compensation as a moderator of the effect motivation to employee performance; (5) the role of compensation as a moderator of the effect job satisfaction to employee performance. This research uses population research while the population is all employees in KSP Ben Silatu Grobogan consist of 33 respondents. Data collecting with questionnaire technique through validity and reliability test. The analyze data use the multiple regression analysis and moderated regression analysis through standardized residual method, and previously the researcher uses classical assumption test. The hypothesis test uses t test. The analysis results which could be reported are the questionnaire of all variables are valid and the reliable. The result of classical assumption test show that the model is no multicolinearity, no</i>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



heteroskedasticity, no autocorrelation and the residual is normal. Results of t test indicate that: (1) motivation has a significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value  $(0,003) < 0,05$  thus supporting hypothesis 1; (2) job satisfaction has significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value  $(0,016) < 0,05$  thus supporting hypothesis 2; (3) compensation has significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value  $(0,011) < 0,05$  thus supporting hypothesis 3; (4) compensation has moderate the effect of motivation to employee performance. This is indicated by t test with p value  $(0,009) < 0,05$  thus supporting hypothesis 4; (5) compensation has moderate the effect of job satisfaction to employee performance. This is indicated by t test with p value  $(0,047) > 0,05$  thus supporting hypothesis 5.

2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta	Ema Listiani	2019	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 77 orang responden pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t disimpulkan bahwa lingkungan kerja
----	---	--------------	------	--

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>3. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG RATULANGI KOTA MAKASSAR</p>	<p>Nurwadi, dkk 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, 3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 6) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 7) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar yang berjumlah 300 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat bahwa jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya kemampuan peneliti; dengan demikian sampel penelitian ini ditentukan <math>30\% \times 300 = 90</math> orang. Hasil penelitian ini menunjukkan</p>
---	--------------------------	---

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



bahwa: 1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 7) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

<p>4. <i>THE MODERATION EFFECT OF COMPENSATION ON THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF BPR EMPLOYEES IN THE KARANGANYAR DISTRICT AREA</i></p>	<p>Praptiestri ni</p>	<p>2019</p>	<p><i>This study aims to (1) analyze significantly effect of the motivation, job satisfaction and compensation on employee performance; (2) analyze the role of compensation as a moderator of the effect motivation on employee performance; (3) analyze the role of compensation as a moderator of the effect job satisfaction on employee performance. This research using sample 65 marketing department employees at BPR in Karanganyar District. Data collecting with questionnaire technique through validity and reliability test. The data analyse use the multiple regression analysis and moderated regression analysis through standardized residual method, and previously the researcher using classical assumption test. Results of this research showed that (1) motivation, job satisfaction and compensation have a significantly effect on employee performance. (2) compensation has moderate the effect of motivation to employee</i></p>
--	---------------------------	-------------	--

## Protected by PDF Anti-Copy Free

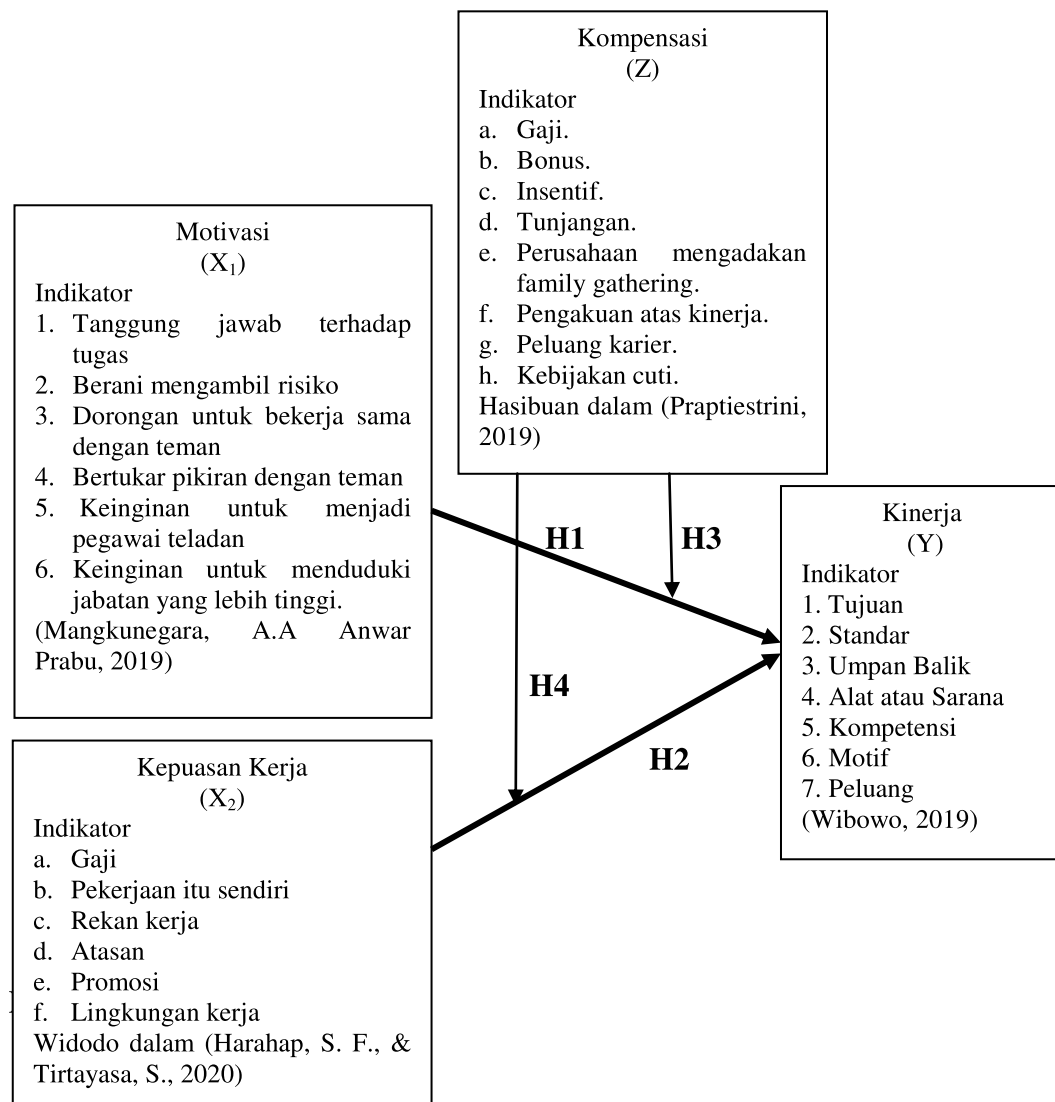
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



performance. (3) job satisfaction has not moderate the effect of job satisfaction on employee performance.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada Gambar 1 kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Keterangan :**

- H<sub>1</sub> : Pengaruh Variabel X1 pada variabel Y
- H<sub>2</sub> : Pengaruh Variabel X2 pada variabel Y
- H<sub>3</sub> : Pengaruh Variabel X1 pada variabel Y dimoderasi Z
- H<sub>4</sub> : Pengaruh Variabel X2 pada variabel Y dimoderasi Z

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019).

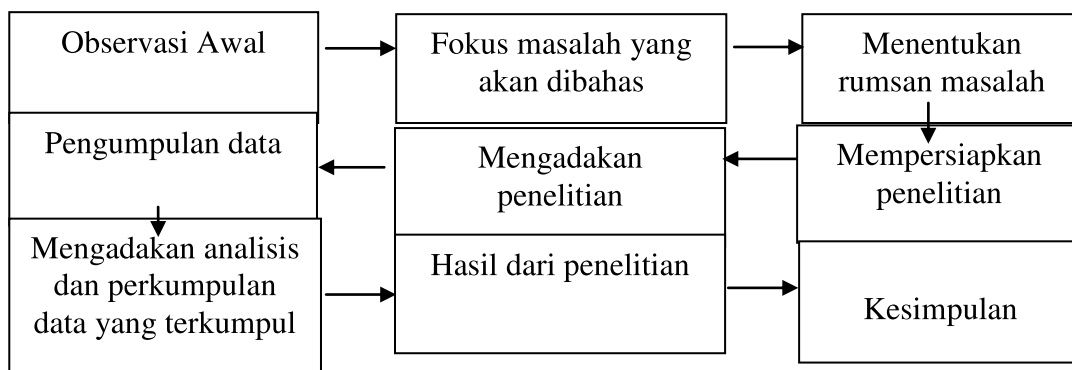
Berdasarkan kerangka berfikir maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Diduga motivasi berpengaruh terhadap karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>2</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>3</sub> : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas
- H<sub>4</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.



### 3.10 Desain Penelitian

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti mengambil fokus masalah yang akan di bahas, dengan cara menentukan rumusan masalah, setelah didapat rumusan masalah kemudian peneliti melakukan pengumpulan data, lalu mengadakan penelitian, dan mempersiapkan penelitian, kemudian peneliti mengadakan analisis dan perkumpulan data, dari analisis dan data yang terkumpul tersebut, didapatlah hasil dari penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan dimoderasi kompensasi.



**Gambar 2. Desain Penelitian**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan judul penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Langkah berikutnya melakukan persiapan instrumen penelitian. Melakukan tindakan penelitian guna mengumpulkan data. Setelah data diperoleh maka dilakukan analisis data yang akan dilaporkan. Tahap terakhir menyimpulkan hasil penelitian.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.11 Variabel Penelitian dan Indikator Operasional Variabel

#### 3.11.1 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

Motivasi : Variabel Independent ( $X_1$ )

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, Hani, 2019).

Kepuasan Kerja : Variabel Independent ( $X_2$ )

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakin apa yang seharusnya mereka terima Stephen P. Robbins dalam (Sholihin, U., 2021).

Kompensasi : Variabel Independent ( $Z$ )

Kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap keseluruhan balas jasa yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk imbalan finansial atau non finansial. Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019).

Kinerja : Variabel Dependent ( $Y$ )

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2019).

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 3.2 : Variabel penelitian dan Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, Hani, 2019).	sebagai pribadi 1. Tanggung jawab terhadap tugas 2. Berani mengambil risiko 3. Dorongan untuk bekerja sama dengan teman 4. Bertukar pikiran dengan teman 5. Keinginan untuk menjadi pegawai teladan 6. Keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019)	Likert
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins dalam Sholihin, 2021)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja Widodo dalam (Harahap, S. F., & Tirtayasa, S., 2020)	
3	Kompensasi (Z)	Kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap	1. Gaji. 2. Bonus.	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		keseluruhan balas jasa yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan berbentuk imbalan finansial atau non finansial. Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019).	3. Insentif. 4. Tunjangan. 5. Perusahaan mengadakan family gathering. 6. Pengakuan atas kinerja. 7. Peluang karier. 8. Kebijakan cuti. Hasibuan dalam (Praptiestrini, 2019).	
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2019)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2019)	Likert

### 3.3 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 306 orang, dengan rincian sebagai berikut: 17 orang karyawan dibagian kantor dan 289 orang karyawan dibagian lapangan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dengan segi waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto, 2019). Dari jumlah populasi 306 orang karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian peneliti mengambil 20% dari populasi ( $20\% \times 306 = 61,2$  dibulatkan 61 orang karyawan).

### 3.4 Sumber Data

#### 1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang dianggap relevan dan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk yang telah dikumpulkan, dan dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek-objek yang diteliti melalui laporan, buku-buku dengan penelitian tertulis (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan sumber data di atas, maka peneliti menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

#### 1. Metode Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi bertujuan untuk mengamati langsung bagaimana budaya organisasi,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepuasan kerja, komitmen dan kinerja anggota Polsek dan untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan pada penelitian ini (Sugiyono, 2019). Observasi dilakukan langsung oleh peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner di berikan kepada karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Kuesioner ini bertujuan untuk memberi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

### c. Dokumentasi

Studi dokumentasi meruoakan suatu teknik pengumpulan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti sejarah, struktur instansi, latar belakang, data absensi dan data pegawai (Sugiyono, 2019). Biasanya dikatakan data sekunder yaitu data yang telah dibuat dan dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain. Informasi ini sangat penting untuk membantu melengkapi data yang dikumpulkan. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mempelajari dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, seperti struktur instansi pemerintahan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

## 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Secara keseluruhan instrumen di dalam penelitian ini diri dari 44 item yang mencakup 12 item

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel motivasi, 12 item variabel kepuasan kerja, 6 variabel kompensasi, 14 item variabel kinerja.

**Tabel 3.3. Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Jumlah
1.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	1. Tanggung jawab terhadap tugas	2
		2. Berani mengambil risiko	2
		3. Dorongan untuk bekerja sama dengan teman.	2
		4. Bertukar pikiran dengan teman.	2
		5. Keinginan untuk menjadi pegawai teladan.	2
		6. Keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.	2
			<b>12</b>
(Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2019)			
2.	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Gaji	2
		2. Pekerjaan itu sendiri	2
		3. Rekan kerja	2
		4. Atasan	2
		5. Promosi	2
		6. Lingkungan kerja	2
			<b>12</b>
Widodo dalam (Harahap, S. F., & Tirtayasa, S., 2020)			
3.	Kompensasi (Z)	1. Gaji.	2
		2. Bonus.	2
		3. Insentif.	2
		4. Tunjangan.	2
		5. Perusahaan mengadakan family gathering.	2
		6. Pengakuan atas kinerja.	2
			<b>2</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	7. Peluang karier.	2
	8. K... cuti.	
	Hasib... (Praptiestrini, 2019)	<b>16</b>
4.	1. Tujuan	2
	2. Standar	2
	3. Umpan Balik	2
	Kinerja 4. Alat atau Sarana	2
	Karyawan 5. Kompetensi	2
	(Y) 6. Motif	2
	7. Peluang	2
	(Wibowo, 2019)	<b>14</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2018). Uji validitas ini akan dilakukan pada PT Djuanda Sawit Lestari Kabupaten Musi Rawas. berjumlah 20 orang. Koefisien validitas untuk seleksi pernyataan pada kuisisioner yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari pernyataan karyawan perusahaan yang diberikan kuisisioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	: Koefisien korelasi
N	: Jumlah subjek
X	: Skor butir soal
Y	: Skor total

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas serta teknik-nya dapat digunakan dengan memahami teknik-teknik yang telah dilakukan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya. Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut: (Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2018)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas tes yang dicari

$n$  : Banyak butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians skor tiap butir soal

$\sigma_t^2$  : Varians skor total

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic (Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2018).

#### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Analisis yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Analisis linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Analisis non linear. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu: 1. Jika nilai F-Statistika < F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa model linear adalah di tolak. Jika nilai F-Statistika > F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima (Husaini Usman, R. Purnomo Setiadi, 2018).



### 3.8 Metode Analisis Data

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Uji linearitas merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih, Analisis linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja ( $X_{12}$ ) terhadap variabel terikat yaitu kompensasi (Z) dan kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

M = Kompensasi

$X_{12}$  = Motivasi dan Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regrasi

e = *error term*

#### 2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

N : Jumlah subjek

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3. Uji t

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan menggunakan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Kaidah keputusannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti diterima sebaliknya  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti tidak diterima atau ditolak. Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dapat dilakukan hipotesis regresi secara terpisah (parsial) dengan menggunakan analisis varian uji t melalui prosedur sebagai berikut :

Ho : Diduga bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Ha : Diduga bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Ho : Diduga bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Ha : Diduga bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas (Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2018).

### 4. Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dengan variabel tergantung (*dependen*). Apabila variabel moderasi tidak ada dalam

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

model hubungan yang dibentuk maka disebut sebagai analisis regresi saja, sehingga tanpa adanya variabel moderasi, analisis hubungan antara variabel prediktor dengan variabel terikat masih tetap dapat dilakukan.

Dalam analisis regresi semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi. Klasifikasi Variabel Moderasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 jenis yaitu:

a. Variabel Moderasi Murni (*Pure Moderator*)

Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung di mana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor.

b. Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel prediktor sekaligus menjadi variabel prediktor.

c. Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderarator*)

*Homologiser* moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel prediktor dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung.

d. Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderasi Variabel*)

Variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk

Tujuan analisis regresi moderasi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini termasuk dalam Variabel Moderasi Semu (*Quasi*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Moderator*). Karena variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen dan sekaligus sebagai variabel independen.

Persamaan Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = nilai kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$ -  $\beta_3$  = koefisien regresi

$X_1$  = variabel motivasi

$X_2$  = variabel kepuasan kerja

$X_1.X_2$  = Interaksi antara motivasi dengan kepuasan kerja

$\epsilon$  = *error term* (tingkat kesalahan penduga) (Solimun dkk, 2020)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Desa Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas yang terletak di Desa Semangus Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari proses perencanaan hingga proses laporan ini selesai yang terhitung mulai dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025. Rincian kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4** : Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	JenisKegiatan	Sep 2024	Okt 2024	Nop 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1.	PengajuanJudul						
2.	Pengajuan Proposal						
3.	Perbaikan Proposal						
4.	Seminar Proposal						
5.	Pengelolaan Data						
6.	Pengajuan Bab I-III						
7.	Perbaikan Bab I-III						
8.	Pengajuan Bab IV-V						
9.	Perbaikan Bab IV-V						
10.	UjianSkripsi						

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PDF

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Objek Penelitian**

PT Citraloka Bumi Begawan (member of KGS Grup) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang pesat di Indonesia. PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas berlokasi di Sumatera Selatan di Desa Semangus Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan kantor pusat di DKI Jakarta. Citraloka Bumi Begawan senantiasa melakukan langkah strategis dan tak henti untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan menerapkan budaya kerja perusahaan. Citraloka Bumi Begawan (member of KGS Grup) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang pesat di Indonesia, berlokasi di Sumatera Selatan dengan kantor pusat di DKI Jakarta. Citraloka Bumi Begawan senantiasa melakukan langkah strategis dan tak henti untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan menerapkan budaya kerja perusahaan.

PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu perusahaan dibentuk tahun 2011 dalam Naungan Ciputra Grup berjalan sampai 2023 dan di tahun 2023 diambil alih oleh Kwala Gunung Sejati (KGS) sampai sekarang, menjalankan tugas pemanen, pemuatan sawit, sopir, administrasi. Bergerak di bidang perkebunan sawit yang terdiri Ada 4 (Empat) Afdeling yaitu : Afdeling A, B, C dan D.

#### **4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.2.1 Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *korelasi product moment* dari Pearson

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sedangkan untuk analisis reliabilitas CITC dengan membaca kolom *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) yang di dapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai  $r_{hitung}$ .

Variabel pernyataan yang diujikan adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas diantaranya motivasi ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan variabel kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menguji tingkat kevalidan kuisioner, maka kuisioner diujikan terlebih dahulu terhadap karyawan Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan jumlah responden 20 orang.

Dalam pengujian validitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji coba angket penelitian pada Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.	0.597	0,444	Valid
2	Karyawan bersifat kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan.	0.697	0,444	Valid
3	Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang.	0.463	0,444	Valid
4	Saya termotivasi pekerjaan yang menantang, menarik yang memiliki peluang kemajuan bagi perusahaan.	0.718	0,444	Valid
5	Karyawan lebih menikmati bekerjasama dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri.	0.504	0,444	Valid
6	Karyawan bangga jika hasil pekerjaan	0.568	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja.			
7	Saya bertukar pikiran dengan teman walau memiliki kemampuan dalam bekerja	0.686	0,444	Valid
8	Karyawan mengutamakan kepentingan pribadi.	0.500	0,444	Valid
9	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi untuk menjadi karyawan teladan.	0.570	0,444	Valid
10	Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.	0.702	0,444	Valid
11	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	0.558	0,444	Valid
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk jabatan yang lebih baik.	0.712	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variable motivasi ( $X_1$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0.463 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel motivasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar 0,463 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	0.743	0,444	Valid
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	0.581	0,444	Valid
3	Karyawan menunjukkan minat dalam bekerja	0.755	0,444	Valid
4	Karyawan merasa tenteram saat bekerja	0.599	0,444	Valid
5	Karyawan memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.	0.717	0,444	Valid
6	Karyawan memiliki relasi yang baik dengan atasan.	0.683	0,444	Valid
7	Pengaturan waktu kerja oleh atasan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan	0.759	0,444	Valid
8	Jenis pekerjaan karyawan dilakukan pimpinan sesuai dengan keahlian karyawan.	0.741	0,444	Valid
9	Sistem dan besaran gaji yang karyawan terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja karyawan	0.779	0,444	Valid
10	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja kepada karyawan agar dapat promosi jabatan.	0.639	0,444	Valid
11	Kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja karyawan baik.	0.705	0,444	Valid
12	Jenis pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan.	0.722	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,581 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(CITC) terendah sebesar 0,581 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan

5%, sehingga layak dilakukan penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pernyataan Prestasi (Z)**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keteran gan
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0.569	0,444	Valid
2	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.	0.666	0,444	Valid
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.	0.524	0,444	Valid
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	0.642	0,444	Valid
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	0.891	0,444	Valid
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	0.636	0,444	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	0.818	0,444	Valid
8	Fasilitas kantor (seragam kerja,tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatankerja)lengkapdan memadai.	0.596	0,444	Valid
9	Hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan baik dengan mengadakan family gathering.	0.628	0,444	Valid
10	Kondisi hubungan kerja yang baik membuat karyawan dan keluarga nyaman melakukan aktifitasnya.	0.705	0,444	Valid
11	Suasana kerja yang tidak kondusif membuat kinerja karyawan menurun.	0.540	0,444	Valid
12	Pimpinan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan lebih baik.	0.800	0,444	Valid
13	Karyawan puas dengan kesempatan promosi karier yang diberikan pimpinan.	0.761	0,444	Valid
14	Karyawan diberikan peluang karier yang menunjukkan kemampuan	0.800	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	dan keahlian kerjanya demi kemajuan perusahaan.			
15	Waktu istirahat cuti yang sesuai dengan kebutuhan.	0.582	0,444	Valid
16	Sistem dan kebijakan karyawan terima setiap dengan hasil kinerja karyawan.	0.554	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel kompensasi (Z) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 16 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,524 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kompensasi (Z) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar  $0,524 > r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Tujuan karyawan menjalankan organisasi dengan baik agar kinerja optimal	0.644	0,444	Valid
2	Karyawan menjalankan tugasnya untuk tujuan yang diinginkan organisasi	0.767	0,444	Valid
3	Perlu adanya standar organisasi agar kinerja karyawan sesuai rencana instansi	0.664	0,444	Valid
4	Setiap bagian diberi standar kerja agar lebih fokus menjalankan tugasnya	0.719	0,444	Valid
5	Setiap karyawan memberikan umpan balik melalui melaporkan hasil pekerjaan mereka setiap bagian	0.691	0,444	Valid
6	Selalu ada umpan balik dari pimpinan hasil kerja karyawan	0.767	0,444	Valid
7	Kondisi sarana kerja yang menarik dapat meningkatkan kinerja karyawan	0.660	0,444	Valid
8	Alat dan sarana kerja disesuaikan dengan keadaan perubahan teknologi	0.482	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9	Menyelesaikan tugas kerja setiap karyawan memerlukan kompetensi yang baik	0.672	0,444	Valid
10	Karyawan diberi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki	0.499	0,444	Valid
11	Karyawan melaksanakan tugas dengan baik terdorong untuk dipromosikan	0.456	0,444	Valid
12	Motif cara kerja karyawani didorong rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.760	0,444	Valid
13	Setiap karyawan diberi peluang yang sama peningkatan keterampilan kerja	0.622	0,444	Valid
14	Karyawan diberi peluang untuk dipromosikan tingkat jabatannya	0.497	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 14 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,456 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar 0,456 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan signifikan 5 %. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Motivasi**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,886	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel motivasi ( $X_1$ ) nilai *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,886. Nilai  $r_{tabel}$   $N=20$  untuk tingkat signifikan  $\alpha$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ $N=20$	Ket
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,930	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,930. Nilai  $r_{tabel}$   $N=20$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kompensasi**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ $N=20$	Ket
Kompensasi (Z)	0,932	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel kompensasi (Z) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,932. Nilai  $r_{tabel}$   $N=20$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> <i>hitung</i>	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ $N=20$	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,915. Nilai  $r_{tabel}$   $N=20$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

### 4.3. Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif mengenai karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap frekuensi dan karakteristik responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian yang terdiri dari 61 orang karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan menggunakan program aplikasi *SPSS* dengan rincian hasil kalkulasi tersebut sebagai berikut:

#### 4.3.2 Deskriptif Data Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Sampel peneliti terdiri dari 61 karyawan sebagai responden. Adapun gambaran secara deskriptif sebagai berikut:

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Laki-laki	52	85,24
Perempuan	9	14,76
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, 2025

Berdasarkan tabel data responden sebanyak 61 responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan jenis kelamin,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden laki-laki sebanyak 52 responden atau sebesar 85.24%, responden perempuan sebanyak 9 responden atau sebesar 14.76%, Dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas jenis kelamin laki-laki karena rata-rata karyawan banyak kerja dilapangan kebun sawit.

### b. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.10** Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	54	88,52
D3	0	0,0
S1	7	11,48
S2	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, 2025

Berdasarkan tabel data responden sebanyak 61 responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 54 responden atau sebesar 88.52%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 7 atau sebesar 11.48%. dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata berpendidikan SMA, karena rata-rata kerja dilapangan kebun sawit.

### c. Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.11** Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
0 – 3 Tahun	35	57.38
> 3 – 5 Tahun	20	32.79
> 5 – 10 Tahun	6	9.83
> 10 Tahun	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, 2025

Berdasarkan tabel data responden sebanyak 61 responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan lama berlangganan, responden dengan lama berlangganan 0 - 3 Tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 57,38%, > 3 - 5 Tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 32.79%, > 5 – 10 Tahun sebanyak 6 atau sebesar 9.83%. dan masa kerja > 10 Tahun

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dapat diketahui bahwa masa kerja dalam penelitian ini rata-rata > 1 tahun, karena karyawan rata-rata baru pindah bergabung bekerja di PT Citra Muli Begawan Kabupaten Musi Rawas.



### 4.3.3 Frekuensi Jawaban Responden

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi dengan 12 pernyataan, kepuasan kerja dengan 12 pernyataan, kompensasi dengan 16 pernyataan, dan kinerja karyawan dengan 14 pernyataan, dihitung persentase jawaban berdasarkan penetapan skor dengan menggunakan skala *Likert* dan menggunakan bantuan program *SPSS* sebagai berikut:

#### a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.12** Karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	25	41.0
Setuju	35	57.4
Kurang Setuju	1	1.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 41.0%, jawaban setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 57.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.13** Karyawan bersifat kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	24.6
Setuju	38	62.3
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 24.6%, jawaban setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 62.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan bersifat kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan.

**Tabel 4.14** Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	23	37.7
Setuju	35	57.3
Kurang Setuju	3	4.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 37.7%, jawaban setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 57.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**Tabel 4.15** (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) Saya termotivasi pekerjaan yang menantang, menarik yang memiliki peluang kemajuan bagi perusahaan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	13	21.3
Setuju	36	59.0
Kurang Setuju	12	19.7
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21.3%, jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 59.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa saya termotivasi pekerjaan yang menantang, menarik yang memiliki peluang kemajuan bagi perusahaan.

**Tabel 4.16** Karyawan lebih menikmati bekerjasama dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	14.8
Setuju	46	75.4
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 14.8%, jawaban setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 75.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan lebih menikmati bekerjasama dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.17** Karyawan bangga jika hasil pekerjaan mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	14.8
Setuju	47	77.0
Kurang Setuju	5	8.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 14.8%, jawaban setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 77.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 8.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan bangga jika hasil pekerjaan mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja.

**Tabel 4.18** Saya bertukar pikiran dengan teman walau memiliki kemampuan dalam bekerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	16.4
Setuju	48	78.7
Kurang Setuju	3	4.9
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>


Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16.4%, jawaban setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 78.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa saya bertukar pikiran dengan teman walau memiliki kemampuan dalam bekerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.19** Karyawan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi

Alternatif Jawaban		Frequency	Percent
Sangat Setuju		12	19.7
Setuju		45	73.8
Kurang Setuju		4	6.5
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19.7%, jawaban setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 73.8%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.

**Tabel 4.20** Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi untuk menjadi karyawan teladan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	26	42.6
Setuju	32	52.5
Kurang Setuju	3	4.9
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 45.2%, jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 48.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi untuk menjadi karyawan teladan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.21** Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	14	23.0
Setuju	40	65.6
Kurang Setuju	7	11.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 23.0%, jawaban setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 65.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 11.4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

**Tabel 4.22** Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	24	39.3
Setuju	36	59.1
Kurang Setuju	1	1.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 39.3%, jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 59.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.23** Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk jabatan yang lebih baik.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	16	26.2
Setuju	34	55.8
Kurang Setuju	11	18.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26.2%, jawaban setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 55.8%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 18.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk jabatan yang lebih baik.

### b. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.24** Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	44	72.1
Setuju	15	24.6
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 72.1%, jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 24.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju anda gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.25** Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	28	45.9
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.

**Tabel 4.26** Karyawan menunjukkan minat dalam bekerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	46	75.4
Setuju	13	21.3
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>


Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 75.4%, jawaban setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan menunjukkan minat dalam bekerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.27** Karyawan merasa tenteram saat bekerja.

Alternatif Jawaban		Frequency	Percent
Sangat Setuju		29	47.5
Setuju		30	49.2
Kurang Setuju		2	3.3
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5%, jawaban setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan merasa tenteram saat bekerja.

**Tabel 4.28** Karyawan memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	36	59.0
Setuju	17	27.9
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>


Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 59.0%, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 27.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.29** Karyawan memiliki relasi yang baik dengan atasan.

Alternatif Jawaban		Frequency	Percent
Sangat Setuju		31	50.8
Setuju		22	36.1
Kurang Setuju		8	13.1
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 50.8%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki relasi yang baik dengan atasan.

**Tabel 4.30** Pengaturan waktu kerja oleh atasan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	26	42.6
Setuju	27	44.3
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42.6%, jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa pengaturan waktu kerja oleh atasan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.31** Jenis pekerjaan karyawan dilakukan pimpinan sesuai dengan keahlian karyawan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	21	34.4
Setuju	32	52.5
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 34.4%, jawaban setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa jenis pekerjaan karyawan dilakukan pimpinan sesuai dengan keahlian karyawan.

**Tabel 4.32** Sistem dan besaran gaji yang karyawan terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja karyawan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	49.2
Setuju	27	44.2
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.2%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa sistem dan besaran gaji yang karyawan terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.33** Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja kepada karyawan agar dapat promosi jabatan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	49.2
Setuju	29	47.5
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja kepada karyawan agar dapat promosi jabatan.

**Tabel 4.34** Kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja karyawan baik.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	44	72.1
Setuju	15	24.6
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 72.1%, jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 24.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja karyawan baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.35** Jenis pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	30	49.1
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa jenis pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan.

### c. Variabel Kompensasi (Z)

**Tabel 4.36** Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.


Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	32	52.5
Setuju	21	34.4
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52.5%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 34.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.37** Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.

Alternatif Jawaban		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju		12	19.7
Setuju		43	70.5
Kurang Setuju		6	9.8
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19.7%, jawaban setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 70.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.

**Tabel 4.38** Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.


Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	10	16.4
Setuju	41	67.2
Kurang Setuju	10	16.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16.4%, jawaban setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 67.2%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16.4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.39** Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Alternatif Jawaban		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju		10	16.4
Setuju		49	80.3
Kurang Setuju		2	3.3
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16.4%, jawaban setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 80.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4.40** Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	20	32.8
Setuju	33	54.1
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 32.8%, jawaban setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 54.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.41** Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	8	13.1
Setuju	37	60.7
Kurang Setuju	16	26.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.

**Tabel 4.42** Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	28	45.9
Setuju	23	37.7
Kurang Setuju	10	16.4
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45.9%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 37.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16.4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.43** Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	24	39.3
Setuju	31	50.9
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 39.3%, jawaban setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 50.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

**Tabel 4.44** Hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan baik dengan mengadakan family gathering.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	26	42.6
Setuju	33	54.1
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42.6%, jawaban setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 54.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan baik dengan mengadakan *family gathering*.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.45** Kondisi hubungan kerja yang baik membuat karyawan dan keluarga nyaman melakukan aktifitasnya.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	22	36.1
Setuju	35	57.4
Kurang Setuju	4	6.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36.1%, jawaban setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 57.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa kondisi hubungan kerja yang baik membuat karyawan dan keluarga nyaman melakukan aktifitasnya

**Tabel 4.46** Perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	12	38.7
Setuju	11	35.5
Kurang Setuju	8	25.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 38.7%, jawaban setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 35.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**Tabel 4.47** (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) Suasana kerja yang tidak kondusif membuat kinerja karyawan menurun.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	24	39.3
Setuju	21	34.5
Kurang Setuju	16	26.2
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 39.3%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 34.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa suasana kerja yang tidak kondusif membuat kinerja karyawan menurun.

**Tabel 4.48** Pimpinan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan lebih baik.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	26	42.6
Setuju	29	47.6
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42.6%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa pimpinan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan lebih baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.49** Karyawan puas dengan kesempatan promosi karier yang diberikan pimpinan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	20	32.8
Setuju	37	60.6
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 32.8%, jawaban setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 60.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan puas dengan kesempatan promosi karier yang diberikan pimpinan.

**Tabel 4.50** Karyawan diberikan peluang karier yang menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya demi kemajuan perusahaan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	30	49.1
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa Karyawan diberikan peluang karier yang menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya demi kemajuan perusahaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.51** Waktu istirahat cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	28	45.9
Setuju	29	47.5
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45.9%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa waktu istirahat cuti yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Tabel 4.52** Sistem dan kebijakan cuti yang karyawan terima setiap tahun sesuai dengan hasil kinerja karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	24.6
Setuju	40	65.6
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kompensasi (Z), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 24.6%, jawaban setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 65.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa sistem dan kebijakan cuti yang karyawan terima setiap tahun sesuai dengan hasil kinerja karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.53** Tujuan karyawan menjalankan organisasi dengan baik agar kinerja optimal

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	23	37.7
Setuju	26	42.6
Kurang Setuju	12	19.7
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 37.7%, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 42.6%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa Tujuan karyawan menjalankan organisasi dengan baik agar kinerja optimal.

**Tabel 4.54** Karyawan menjalankan tugasnya untuk tujuan yang diinginkan organisasi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	16	26.2
Setuju	39	63.9
Kurang Setuju	6	9.9
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26.2%, jawaban setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 63.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan menjalankan tugasnya untuk tujuan yang diinginkan organisasi.

**Tabel 4.55** Perlu adanya standar organisasi agar kinerja karyawan sesuai rencana instansi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	12	19.7
Setuju	43	70.5
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 70.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa perlu adanya standar organisasi agar kinerja karyawan sesuai rencana instansi.

**Tabel 4.56** Setiap bagian diberi standar kerja agar lebih fokus menjalankan tugasnya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	8	13.1
Setuju	49	80.3
Kurang Setuju	4	6.6
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 80.3%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa setiap bagian diberi standar kerja agar lebih fokus menjalankannya.

**Tabel 4.57** Setiap karyawan memberikan umpan balik melalui melaporkan hasil pekerjaan mereka setiap bagian.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	28	45.9
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa setiap karyawan memberikan umpan balik melalui melaporkan hasil pekerjaan mereka setiap bagian.

**Tabel 4.58** Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	11	18.0
Setuju	44	72.2
Kurang Setuju	6	9.8
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 18.0%, jawaban setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 72.2%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja.

**Tabel 4.58** Kondisi sarana kerja yang menarik dapat meningkatkan kinerja karyawan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	50.8
Setuju	22	36.1
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 50.8%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa kondisi sarana kerja yang menarik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 4.59** Alat dan sarana kerja disesuaikan dengan keadaan perubahan teknologi

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	32	52.4
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa alat dan sarana kerja disesuaikan dengan keadaan perubahan teknologi.

**Tabel 4.60** Menyelesaikan tugas kerja setiap karyawan memerlukan kompetensi yang baik.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	34	55.7
Kurang Setuju	0	0.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 55.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa menyelesaikan tugas kerja setiap karyawan memerlukan kompetensi yang baik.

**Tabel 4.61** Karyawan diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	49.2
Setuju	29	47.5
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

**Tabel 4.62** Karyawan merasa tugas dengan baik terdorong untuk dipromosikan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	50.8
Setuju	22	36.1
Kurang Setuju	8	13.1
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 50.8%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden sangat setuju bahwa karyawan melaksanakan tugas dengan baik terdorong untuk dipromosikan.

**Tabel 4.63** Motif cara kerja karyawan didorong rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	32	52.4
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 52.4%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa motif cara kerja karyawan didorong rasa tanggung jawab dalam adap pekerjaan.

**Tabel 4.64** Setiap karyawan diberi peluang yang sama peningkatan keterampilan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	44.3
Setuju	34	55.7
Kurang Setuju	0	0.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3%, jawaban setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 55.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa setiap karyawan diberi peluang yang sama peningkatan keterampilan kerja.

**Tabel 4.65** Karyawan diberi peluang untuk dipromosikan tingkat jabatannya

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	49.2
Setuju	29	47.5
Kurang Setuju	2	3.3
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

Hasil analisis deskriptif pada tabel untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 49.2%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

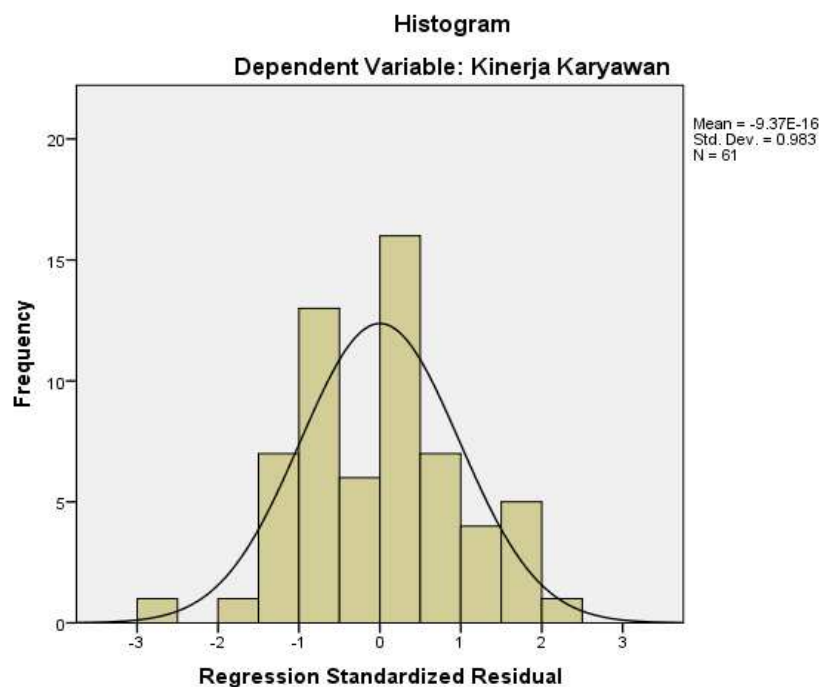
atau sebesar 0.0%. Responden setuju bahwa karyawan diberi peluang untuk dipromosikan tingkat jabat



### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar dari 0.05 (nilai minimum) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



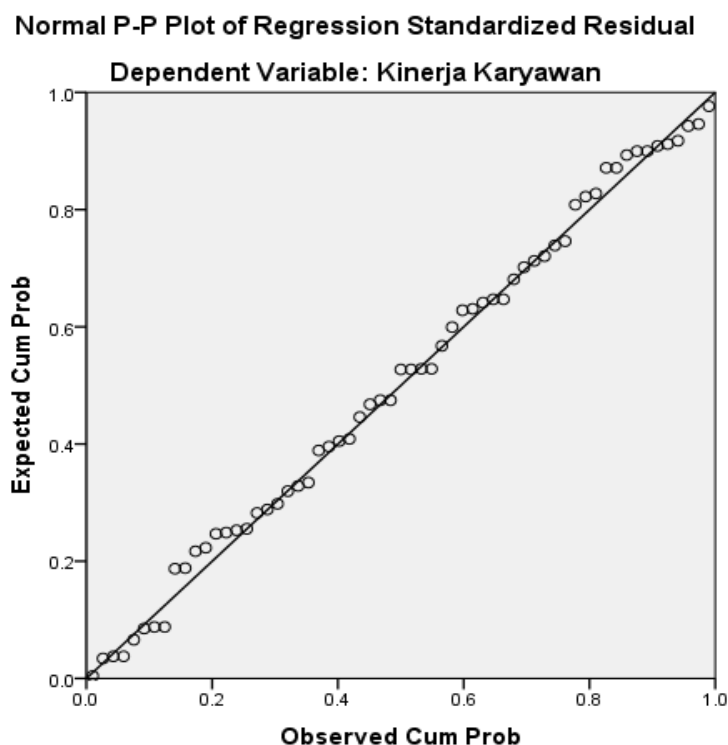
Sumber : Hasil olah data, menggunakan SPSS

**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas (Histogram)**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada uji normalitas sebaran, data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ini diuji dengan output histogram yang dihasilkan pada gambar, uji normalitas (Normal P-P Plot) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.



Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS

### Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar, hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi, hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.66. Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		61	61	61	61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53.15	53.49	67.61	60.31
	Std. Deviation	3.97	3.171	3.570	3.155
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.108	.144	.116
	Positive	.156	.108	.098	.116
	Negative	-.171	-.095	-.144	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.337	.847	1.122	.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.056</b>	<b>.470</b>	<b>.161</b>	<b>.386</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025.

Untuk menganalisisnya, dapat dilihat pada baris *Asymp.Sig. (2-tailed)* baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari  $> 0.05$  maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan pada hasil uji normalitas pada tabel bahwa nilai variabel motivasi ( $X_1$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.056 > 0.05$ , variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.470 > 0.05$ , variabel kompensasi ( $Z$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.161 > 0.05$ , variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.386 > 0.05$ , Dari seluruh variabel nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  sehingga datanya dinyatakan normal dan uji normalitas terpenuhi secara normal dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Ketentuannya jika nilai *Sig Deviation from linierity*  $> 0.05$  (nilai standar minimum) maka dapat dinyatakan model adalah linear. Jika *Sig Deviation from linierity*  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan model adalah linear.

#### 1) Uji Linearitas antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.67. ANOVA Tabel**

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	118.414	15	7.894	.742	.730
		Linearity	43.281	1	43.281	4.069	.050
		Deviation from Linearity	75.133	14	5.367	.505	<b>.918</b>
	Within Groups		478.668	45	10.637		
Total			597.082	60			

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar  $0.918 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara kompetensi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

### 2) Uji Linearitas antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.68.** ANOVA Tabel

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	385.768	12	32.147	7.302	.000
		Linearity	258.192	1	258.192	58.648	.000
		Deviation from Linearity	127.576	11	11.598	2.634	.110
	Within Groups		211.314	48	4.402		
Total			597.082	60			

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar  $0.110 > 0.05$ , Hal ini berarti nilainya lebih besar dari  $0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

#### 4.3.4. Teknik Analisis Data

### 1. Persamaan Analisis Regresi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Regresi Linier Sederhana (Parsial)

Persamaan Regresi merupakan teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ . Pengelolaan data regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.69.** Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana variabel *Product*

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Std. Error	Standardized Coefficients
	Constant		Beta
1	48.131	5.686	
	Motivasi	.113	.269

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 48.131 + 0.243X$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients product* sebesar 0.243 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 48.131 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel motivasi maka kinerja karyawan sebesar 48.131.
- 2) Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.243 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.243 satuan.

### b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel. Pengolahan data uji koefisien korelasi dengan menggunakan Program SPSS.

**Tabel 4.84** Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 <sup>a</sup>	.072		3.064

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh lemah sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Dengan demikian  $100\% - 26,90\% = 73,10$ , artinya

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini



### c. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ )  $dk = 61 - 2 = 59$ . Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.85** Hasil Pengujian t variabel Motivasi ( $X_1$ )

Model		T	Sig.
	(Constant)	8.465	.000
1	Motivasi	2.147	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa  $2.147 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 1 diterima.

## 2. Persamaan Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### a. Persamaan Regresi Linier Sederhana (Parsial)

Persamaan Regresi merupakan teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas kepuasan kerja ( $X_2$ ) variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ . Pengelolaan data regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 20.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 4.86.** Hasil pengujian regresi linear sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients
1 (Constant)	25.316	5.229	
Kepuasan Kerja	.654	.098	.658

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX_2$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 25.316 + 0.654X_2$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients* kepuasan kerja sebesar 0.654 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 25.316 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 25.316.
- 2) Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.654 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.654 satuan.

### b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel. Pengolahan data uji koefisien korelasi dengan menggunakan Program SPSS.

**Tabel 4.87** Hasil analisis koefisien korelasi (R) kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.432	.423	2.397

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh kuat sebesar 0,658 atau 65,80%. Dengan demikian  $100\% - 65,80\% = 34,20\%$ ,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### c. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis apakah kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ )  $dk = 61 - 2 = 59$ . Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.88** Hasil Pengujian t variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.842	.000
	Kepuasan Kerja	6.705	.000

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa  $6.705 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 2 diterima.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3. *Moderated Regression Analysis* (MRA).

#### a. Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Hasil persamaan *moderated regression analysis* merupakan teknik analisis data untuk mengetahui efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, dapat memperkuat atau melemahkan hubungan variabel motivasi terhadap nilai kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.75.** Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.506	15.400		2.023	.048
Motivasi	2.322	1.441	2.970	1.611	.013
Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149	.036
Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190	.033
Motivasi*Kompensasi	-.032	.022	-2.906	1.489	.142
KepuasanKerja*Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah : Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.142 ( $> 0,05$ ), maka bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Hasil persamaan *moderated regression analysis* merupakan teknik analisis data untuk mengetahui efek moderasi kompensasi pada berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel kepuasan kerja terhadap nilai kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.75.** Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33.506	15.400		
Motivasi	2.322	1.441	2.970	1.611	.013
Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149	.036
Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190	.033
Motivasi*Kompensasi	-.032	.022	-2.906	-1.489	.142
KepuasanKerja*Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah :

Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.036 ( $< 0,05$ ), maka bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas yang dimoderasi oleh variabel kompensasi dapat dilihat determinasi *R Square* ( $R^2$ ). Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan yang diperoleh.

**Tabel 4.76.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	<i>R Square</i> Sebelum moderasi	<i>R Square</i> Sesudah moderasi
1	0.417	0.506

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Diketahui nilai *R Square* sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai *R Square* sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi tidak dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Sedangkan setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,90%.

## 4.4. Pembahasan

### a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (koefisien korelasi). Kemudian faktor lain  $100\% - 26,90\% = 73,10\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2.000. Ini menunjukkan bahwa  $2.147 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) hipotesis 1 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,658 atau 65,80%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (Koefisien Korelasi). Sedangkan  $100\% - 65,80\% = 34,20$  dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.671. Ini menunjukkan bahwa  $6.705 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) hipotesis 2 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul Efektivitas Kompensasi pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi



Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.


Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan kompensasi sebesar 0.142 ( $> 0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau  tetapi variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel  terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian di atas sejalan  hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 3 tidak berpengaruh dan tidak terbukti.

#### **d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi**

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi sebesar 0.036 ( $< 0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Diketahui nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Citaloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0,5060 atau 50,60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citaloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,9%.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan MD Rahadhini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citaloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 4 berpengaruh dan terbukti.

**KESIMPULAN DAN SARAN**



**5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 4 diterima.

**5.2. Saran**

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan motivasi karyawan agar hasil kinerja lebih meningkat dimasa yang akan datang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kinerja meningkat dimasa yang akan datang.
- c. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar motivasi lebih terpicu dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.
- d. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar kepuasan kerja lebih meningkat dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

Chairiyah Fitri, V., Purwana, D., & Purnomo, A., (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5.

Handoko, Hani (ke-2). (2019). Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Revisi).

Husaini Usman. (2019). *Manajemen teori, praktek, dan riset pendidikan* (5th ed.). Bumi Aksara Jakarta.

Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar. (2018). *Pengantar Statistik* (8th ed.). Jakarta : Bumi Aksara.

Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>

Irham Fahmi, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.

J. D. Priansa. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Kusumayadi, & Firmansyah. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA BIMA. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2, 2.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Kesepuluh). PT. Remaja Rosdakarya., Bandung.

Meithiana Indrasari. (2018). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Indomedia Pustaka*. Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*, 38.

Pangaribuan, D, et al. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai dengan Analisis Gap dan Kuadran Pada Pegawai PPSDM-BPPK-Kemenkeu. *Jurnal*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 2.  
<https://doi.org/10.31294/ejmi.v1i2>

Praptiestrini. (2019). EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR DI KABUPATEN KARANG ANYAR. *EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* Vol. VIII, No. 2

Sahid D & MD Rahadhini. (2019). EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6, 2.

Sedarmayati,. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Madar Maju Bandung.

Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*,. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1414>

Siagian S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

Solimun dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian)* (ketiga). UB Press.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, A. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Rineka Cipta.

Suhendra dan Murdiyah, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Jakarta Press, Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. (2nd ed., Vol. 2). Kencana Prenada Media Group., Jakarta.

Suwatno. dan Priansa. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja, Vol. VI*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wildo Wenno, M. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON. *JURNAL MANEKSI*.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



# LAMPIRAN

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**KUESIONER PENILAIAN**

**EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
CITRALOKA BUMI BEGAWAN  
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Responden Yth,

Bersama ini Saya :

Nama : Bunga Daratista

Nim : 2101010140

Mahasiswa semester VII Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Humaniora Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan. Saya sedang melakukan Penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir. Adapun judul penelitian saya “**Efek Moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**”.

Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap, jujur dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas anda akan dirahasiakan, dan jawaban anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

No responden :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Pendidikan : a. SMA      b. Diploma      c. S1      d. S2

Lama Bekerja : a. 0 – 3 thn    b. > 3 – 5 thn    c. > 5 – 10 thn    d. > 10 thn

#### **Petunjuk pengisian**

- 1) Jawablah pernyataan ini dengan benar.
- 2) Bacalah terlebih dahulu pertanyaan ini dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) padasalah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

- 4) [\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)  
Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Peneliti

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju

(KS)



2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Tanggung jawab terhadap tugas</b>					
1	Karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.					
2	Karyawan bersifat kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan.					
<b>B</b>	<b>Berani mengambil risiko</b>					
3	Saya merasa puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang.					
4	Saya termotivasi pekerjaan yang menantang, menarik yang memiliki peluang kemajuan bagi perusahaan.					
<b>C</b>	<b>Dorongan untuk bekerja sama dengan teman</b>					
5	Karyawan lebih menikmati bekerjasama dengan rekan kerja daripada bekerja sendiri.					
6	Karyawan bangga jika hasil pekerjaan mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja.					
<b>D</b>	<b>Bertukar pikiran dengan teman</b>					
7	Saya bertukar pikiran dengan teman walau memiliki kemampuan dalam bekerja.					
8	Karyawan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.					
<b>E</b>	<b>Keinginan untuk menjadi karyawan teladan</b>					
9	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi untuk menjadi karyawan teladan.					
10	Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.					
<b>F</b>	<b>Keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi</b>					
11	Perusahaan memberikan kesempatan bagi					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya					
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai yang lebih baik.					



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Kepuasan Kerja ( X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Gaji</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Gaji yang karyawan dapatkan sesuai dengan beban tugas kepadanya.					
2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
<b>B</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
3.	Karyawan menunjukkan minat dalam bekerja					
4.	Karyawan merasa tenteram saat bekerja					
<b>C</b>	<b>Rekan kerja</b>					
5.	Karyawan memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Karyawan memiliki relasi yang baik dengan atasan.					
<b>D</b>	<b>Atasan</b>					
7.	Pengaturan waktu kerja oleh atasan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan					
8.	Jenis pekerjaan karyawan dilakukan pimpinan sesuai dengan keahlian karyawan.					
<b>E</b>	<b>Promosi</b>					
9.	Sistem dan besaran gaji yang karyawan terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
10.	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja kepada karyawan agar dapat promosi jabatan.					
<b>F</b>	<b>Lingkungan kerja</b>					
11.	Kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja karyawan baik.					
12.	Jenis pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian karyawan.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Kompensasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Gaji</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Besarnya gaji pokok pekerjaan yang dilakukan dengan					
2.	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
<b>B</b>	<b>Insentif</b>					
3.	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.					
4.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
<b>C</b>	<b>Tunjangan</b>					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
6.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
<b>D</b>	<b>Fasilitas</b>					
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
8.	Fasilitas kantor (seragam kerja,tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatankerja)lengkapdan memadai.					
<b>E</b>	<b>Perusahaan mengadakan family gathering</b>					
9.	Hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan baik dengan mengadakan family gathering.					
10.	Kondisi hubungan kerja yang baik membuat karyawan dan keluarga nyaman melakukan aktifitasnya.					
<b>F</b>	<b>Pengakuan atas kinerja</b>					
11.	Suasana kerja yang tidak kondusif membuat kinerja karyawan menurun.					
12.	Pimpinan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan lebih baik.					
<b>G</b>	<b>Peluang karier</b>					
13.	Karyawan puas dengan kesempatan promosi karier yang diberikan pimpinan.					
14.	Karyawan diberikan peluang karier yang menunjukkan kemampuan dan keahlian					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	kerjanya demi kemajuan perusahaan.					
<b>H</b>	<b>Kebijakan cuti</b>					
15	Waktu istirahat cuti yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
16	Sistem dan kebijakan cuti yang karyawan terima setiap tahun sesuai dengan hasil kinerja karyawan.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Tujuan</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Tujuan karyawan menjalankan organisasi dengan baik agar kinerja					
2	Karyawan menjalankan tugasnya untuk tujuan yang diinginkan organisasi					
<b>B</b>	<b>Standar</b>					
3	Perlu adanya standar organisasi agar kinerja karyawan sesuai rencana instansi					
4	Setiap bagian diberi standar kerja agar lebih fokus menjalankan tugasnya					
<b>C</b>	<b>Umpan Balik</b>					
5	Setiap karyawan memberikan umpan balik melalui melaporkan hasil pekerjaan mereka setiap bagian					
6	Selalu ada umpan balik dari pimpinan hasil kerja karyawan					
<b>D</b>	<b>Alat atau Sarana</b>					
7	Kondisi sarana kerja yang menarik dapat meningkatkan kinerja karyawan					
8	Alat dan sarana kerja disesuaikan dengan keadaan perubahan teknologi					
<b>E</b>	<b>Kompetensi</b>					
9	Menyelesaikan tugas kerja setiap karyawan memerlukan kompetensi yang baik					
10	Karyawan diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
<b>F</b>	<b>Motif</b>					
11	Karyawan melaksanakan tugas dengan baik terdorong untuk dipromosikan					
12	Motif cara kerja karyawan didorong rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
<b>G</b>	<b>Peluang</b>					
13	Setiap karyawan diberi peluang yang sama peningkatan keterampilan kerja					
14	Karyawan diberi peluang untuk dipromosikan tingkat jabatannya					

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Tabulasi Data Penelitian

No	Motivasi												
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	ST
1	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	58
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	52
6	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	50
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	56
8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
9	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	50
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
11	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	46
12	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	51
13	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	51
14	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	49
15	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
17	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
18	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	50
19	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	55
20	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	48
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
22	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	51
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
27	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
29	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	40
30	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	55
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
33	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	49
34	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	49

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	53
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
47	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	5	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	49
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
58	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	51
59	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	52
60	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	50
61	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	56

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



No	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	ST
1	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	51
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	52
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
7	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	54
8	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	52
9	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	50
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	51
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
14	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	53
15	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	56
16	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
18	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	52
19	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	53
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	52
22	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	54
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
25	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	50
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	52
27	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55
29	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
30	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	55
31	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
34	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	52

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
37	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	54
38	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	52
39	5	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	50
40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	51
42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
44	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	53
45	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	56
46	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	51
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
48	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	52
49	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	52
52	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	54
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
55	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	50
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	52
57	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
58	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55
59	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
60	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	55
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Kompensasi																ST
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	69
3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	66
4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
6	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	69
7	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	70
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	65
10	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69
11	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	68
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	69
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	70
15	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	65
16	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	67
17	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
18	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	75
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
20	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	72
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	73
22	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	71
23	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	4	61
24	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	63
25	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
26	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
27	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
28	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	63
29	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70
31	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
32	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	69
33	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	66
34	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
35	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	69

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

36	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	<b>70</b>
37	5	3	4	4	4	3			5	5	5	4	5	4	5	4	<b>69</b>
38	5	4	4	4	4	4			4	4	4	5	4	4	4	4	<b>67</b>
39	4	4	4	4	4	4			5	4	4	4	5	4	4	3	<b>65</b>
40	5	5	3	3	4	4			4	5	4	5	4	5	5	4	<b>69</b>
41	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>68</b>
42	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	<b>69</b>
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>
44	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	<b>70</b>
45	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	<b>65</b>
46	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	<b>67</b>
47	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>68</b>
48	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>75</b>
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>66</b>
50	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	<b>72</b>
51	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	<b>73</b>
52	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	<b>71</b>
53	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	4	<b>61</b>
54	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	<b>63</b>
55	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>63</b>
56	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>71</b>
57	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>62</b>
58	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>62</b>
59	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>71</b>
60	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>70</b>
61	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>63</b>

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Karyawan														
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	ST
1	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	<b>59</b>
2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>66</b>
3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>66</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>65</b>
6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>62</b>
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>62</b>
9	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>57</b>
10	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>65</b>
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
12	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>61</b>
13	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	<b>59</b>
14	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>61</b>
15	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>62</b>
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>61</b>
17	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>61</b>
18	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>59</b>
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>58</b>
20	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>60</b>
21	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>59</b>
22	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>61</b>
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
24	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>60</b>
25	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	<b>56</b>
26	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>58</b>
27	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>60</b>
28	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>66</b>
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>57</b>
30	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>62</b>
31	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	<b>59</b>
32	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>66</b>
33	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>66</b>
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
35	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>65</b>

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

36	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>62</b>
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
38	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>62</b>	
39	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	<b>57</b>	
40	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>65</b>	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>	
42	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	<b>61</b>	
43	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	<b>59</b>	
44	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	<b>61</b>	
45	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>62</b>	
46	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>61</b>	
47	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	<b>61</b>	
48	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>59</b>	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>58</b>	
50	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>60</b>	
51	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>59</b>	
52	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>61</b>	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>	
54	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	<b>60</b>	
55	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	<b>56</b>	
56	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	<b>58</b>	
57	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	<b>60</b>	
58	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>66</b>	
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>57</b>	
60	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>62</b>	
61	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>65</b>	


# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1	X2	M	X	X1*M	X2*M
58	51	64	58	3712	3264
50	59	69	50	3450	4071
53	58	66	53	3498	3828
49	52	71	49	3479	3692
52	57	70	52	3640	3990
50	58	69	50	3450	4002
56	54	70	56	3920	3780
57	52	67	57	3819	3484
50	50	65	50	3250	3250
57	57	69	57	3933	3933
46	51	68	46	3128	3468
51	54	69	51	3519	3726
51	50	64	51	3264	3200
49	53	70	49	3430	3710
55	56	65	55	3575	3640
49	51	67	49	3283	3417
52	57	68	52	3536	3876
50	52	75	50	3750	3900
55	53	66	55	3630	3498
48	60	72	48	3456	4320
47	52	73	47	3431	3796
51	54	71	51	3621	3834
52	47	61	52	3172	2867
48	54	63	48	3024	3402
50	50	63	50	3150	3150
51	52	71	51	3621	3692
52	48	62	52	3224	2976
55	55	63	55	3465	3465
40	53	71	40	2840	3763
54	55	70	54	3780	3850
49	51	63	49	3087	3213
46	59	69	46	3174	4071
49	58	66	49	3234	3828
49	52	71	49	3479	3692
48	57	69	48	3312	3933
49	58	70	49	3430	4060
48	54	69	48	3312	3726
48	52	67	48	3216	3484
48	50	65	48	3120	3250
48	57	69	48	3312	3933
44	51	68	44	2992	3468

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

48	54	69	61	3312	3726	
48	50	64		3072	3200	
48	53	70		3360	3710	
53	56	65		3445	3640	
49	51	67		3283	3417	
50	57	68		3400	3876	
48	52	75		59	3600	3900
48	53	66		58	3168	3498
48	60	72		60	3456	4320
48	52	73		59	3504	3796
48	54	71		61	3408	3834
44	47	61	56	2684	2867	
48	54	63	60	3024	3402	
49	50	63	56	3087	3150	
50	52	71	58	3550	3692	
59	48	62	60	3658	2976	
51	55	62	66	3162	3410	
52	53	71	57	3692	3763	
50	55	70	62	3500	3850	
56	53	63	65	3528	3339	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil Pengelohan Data

## Reliability Motivasi

Output Created		15-DEC-2024 11:23:17
Comments		
Input	Active Datas	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.895	12

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.25	.716	20
P2	4.35	.813	20
P3	3.95	.826	20
P4	4.20	.834	20
P5	4.25	.786	20
P6	4.25	.851	20
P7	4.15	.813	20
P8	4.15	.745	20
P9	4.20	.410	20
P10	4.45	.510	20
P11	4.20	.696	20
P12	4.40	.503	20

Inter-Item Correlation Matrix												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	1.000	.655	.200	.529	.350	.151	.294	.222	.358	.396	.950	.439
P2	.655	1.000	.106	.746	.515	.400	.394	.256	.410	.615	.614	.541
P3	.200	.106	1.000	.398	.182	.318	.639	.269	.497	.431	.202	.431
P4	.529	.746	.398	1.000	.482	.520	.420	.288	.492	.396	.472	.553
P5	.350	.515	.182	.482	1.000	.452	.350	.292	.163	.492	.289	.133
P6	.151	.400	.318	.520	.452	1.000	.476	.436	.302	.576	.178	.492
P7	.294	.394	.639	.420	.350	.476	1.000	.569	.537	.590	.223	.747
P8	.222	.256	.269	.288	.292	.436	.569	1.000	.413	.367	.244	.534
P9	.358	.410	.497	.492	.163	.302	.537	.413	1.000	.302	.221	.612
P10	.396	.615	.431	.396	.492	.576	.590	.367	.302	1.000	.474	.492
P11	.950	.614	.202	.472	.289	.178	.223	.244	.221	.474	1.000	.361
P12	.439	.541	.431	.553	.133	.492	.747	.534	.612	.492	.361	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.55	28.366	.597	.974	.877
P2	46.45	26.892	.697	.869	.870
P3	46.85	28.661	.463	.758	.885
P4	46.60	26.568	.718	.818	.869
P5	46.55	28.576	.504	.722	.882
P6	46.55	27.629	.568	.612	.879
P7	46.65	26.976	.686	.816	.871
P8	46.65	28.871	.500	.632	.882
P9	46.60	30.674	.570	.686	.881
P10	46.35	29.292	.702	.832	.874
P11	46.60	28.779	.558	.974	.879
P12	46.40	29.305	.712	.810	.874

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.80	33.432	5.782	12

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Reliability KEPUASAN KERJA

		Notes
Output Created		15-DEC-2024 10:37:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,35

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.932	12

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.20	.523	20
P2	4.25	.444	20
P3	4.25	.550	20
P4	4.20	.410	20
P5	4.35	.489	20
P6	4.40	.598	20
P7	4.35	.587	20
P8	4.30	.470	20
P9	4.25	.550	20
P10	4.45	.605	20
P11	4.30	.571	20
P12	4.20	.410	20

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Inter-Item Correlation Matrix												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	1.000	.453	.549	.294	.535	.572	.617	.599	.549	.699	.493	.784
P2	.453	1.000	.377	.289	.545	.396	.454	.882	.377	.343	.311	.577
P3	.549	.377	1.000	.699	.635	.480	.530	.509	.826	.435	.754	.466
P4	.294	.289	.699	1.000	.663	.300	.349	.491	.699	.254	.629	.375
P5	.535	.545	.635	.663	1.000	.396	.467	.663	.635	.329	.546	.681
P6	.572	.396	.480	.300	.396	1.000	.779	.487	.480	.786	.400	.514
P7	.617	.454	.530	.349	.467	.779	1.000	.553	.530	.719	.612	.568
P8	.599	.882	.509	.491	.663	.487	.553	1.000	.509	.426	.431	.764
P9	.549	.377	.826	.699	.635	.480	.530	.509	1.000	.435	.921	.466
P10	.699	.343	.435	.254	.329	.786	.719	.426	.435	1.000	.350	.467
P11	.493	.311	.754	.629	.546	.400	.612	.431	.921	.350	1.000	.404
P12	.784	.577	.466	.375	.681	.514	.568	.764	.466	.467	.404	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.30	18.537	.743	.930	.922
P2	47.25	19.671	.581	.634	.928
P3	47.25	18.303	.755	.852	.922
P4	47.30	19.800	.599	.778	.928
P5	47.15	18.871	.717	.758	.923
P6	47.10	18.305	.683	.904	.925
P7	47.15	18.029	.759	.618	.922
P8	47.20	18.905	.741	.889	.923
P9	47.25	18.197	.779	.870	.921
P10	47.05	18.471	.639	.878	.927
P11	47.20	18.379	.705	.512	.924
P12	47.30	19.379	.722	.622	.924

Scale Statistics				
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	
51.50	22.158	4.707	12	

## Reliability Kompensasi (Z)

Notes		
Output Created	15-DEC-2024 11:07:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Syntax



```
RELIABILITY
  /VARIABLES=P2 P3
  P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
  P11 P12 P13 P14 P15 P16
  /SCALE('ALL
  VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTI
VE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,09

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.932	.937	16	

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.25	.716	20
P2	4.50	.607	20
P3	4.10	.718	20
P4	4.30	.657	20
P5	4.30	.571	20
P6	4.30	.733	20
P7	4.20	.696	20
P8	4.20	.616	20
P9	4.20	.410	20
P10	4.45	.510	20
P11	4.20	.696	20
P12	4.40	.503	20
P13	4.15	.671	20
P14	4.40	.503	20
P15	4.40	.503	20
P16	4.45	.605	20

Inter-Item Correlation Matrix																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
P1	1.000	.424	.460	.391	.450	.150	.422	.239	.358	.396	.950	.439	.356	.439	.292	.334
P2	.424	1.000	.362	.528	.607	.473	.623	.282	.423	.595	.374	.518	.582	.518	.518	.358
P3	.460	.362	1.000	.491	.436	.340	.274	.310	.464	.302	.484	.321	.295	.321	.467	.376
P4	.391	.528	.491	1.000	.589	.569	.553	.364	.547	.361	.322	.574	.490	.574	.096	.437

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

P5	.450	.60	.436	.589	1.000	.65	.900	.718	.629	.59	.37	.84	.83	.84	.477	.503
P6	.150	.47	.340	.569	.654	1.00	.599	.443	.315	.60	.18	.51	.54	.51	.514	.511
P7	.422	.62	.274	.553	.900	.00	.000	.639	.590	.62	.34	.81	.94	.81	.361	.275
P8	.239	.28	.310	.364	.718	.00	.000	1.00	.458	.36	.27	.57	.56	.57	.408	.311
P9	.358	.42	.464	.547	.629	.50	.000	.458	1.00	.30	.22	.61	.65	.61	.357	.254
P10	.396	.59	.302	.361	.596	.60	.622	.369	.302	1.0	.47	.49	.56	.49	.698	.673
P11	.950	.37	.484	.322	.371	.18	.348	.270	.221	.47	1.0	.36	.27	.36	.361	.400
P12	.439	.51	.321	.574	.843	.51	.813	.578	.612	.49	.36	1.0	.74	1.0	.375	.416
P13	.356	.58	.295	.490	.838	.54	.947	.561	.650	.56	.27	.74	1.0	.74	.437	.214
P14	.439	.51	.321	.574	.843	.51	.813	.578	.612	.49	.36	1.0	.74	1.0	.375	.416
P15	.292	.51	.467	.096	.477	.51	.361	.408	.357	.69	.36	.37	.43	.37	1.00	.589
P16	.334	.35	.376	.437	.503	.51	.275	.311	.254	.67	.40	.41	.21	.41	.589	1.00

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	64.55	42.155	.569	.904	.931
P2	64.30	42.326	.666	.618	.928
P3	64.70	42.537	.524	.889	.932
P4	64.50	42.053	.642	.870	.928
P5	64.50	41.105	.891	.878	.922
P6	64.50	41.421	.636	.512	.929
P7	64.60	40.253	.818	.622	.923
P8	64.60	42.779	.596	.930	.930
P9	64.60	44.358	.628	.634	.930
P10	64.35	42.976	.705	.852	.927
P11	64.60	42.568	.540	.778	.932
P12	64.40	42.463	.800	.758	.925
P13	64.65	40.976	.761	.904	.925
P14	64.40	42.463	.800	.618	.925
P15	64.40	43.832	.582	.889	.930
P16	64.35	43.187	.554	.512	.931

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.80	47.958	6.925	16


## Reliability Kinerja Karyawan

### Notes

Output Created	15-DEC-2024 11:18:03
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 20
	Matrix Input

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values the Watermark). Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,23

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.917	14

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.20	.696	20
P2	4.40	.681	20
P3	4.10	.718	20
P4	4.30	.657	20
P5	4.25	.716	20
P6	4.40	.681	20
P7	4.05	.686	20
P8	4.30	.657	20
P9	4.40	.598	20
P10	4.35	.671	20
P11	4.30	.571	20
P12	4.20	.523	20
P13	4.20	.410	20
P14	4.30	.657	20

### Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
P1	1.000	.600	.484	.322	.950	.600	.419	.092	.556	.068	.106	.463	.405	.668
P2	.600	1.000	.345	.542	.648	1.000	.293	.306	.879	.484	.352	.650	.452	.306
P3	.484	.345	1.000	.491	.460	.345	.950	.379	.392	.361	.308	.504	.464	.491
P4	.322	.542	.491	1.000	.391	.542	.549	.878	.482	.466	.449	.582	.547	.268
P5	.950	.648	.460	.391	1.000	.648	.401	.168	.491	.137	.193	.562	.358	.727
P6	.600	1.000	.345	.542	.648	1.000	.293	.306	.879	.484	.352	.650	.452	.306

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

P7	.419	.293	.950	.549	.401	.293	1.00	.432	.333	.417	.362	.557	.523	.432
P8	.092	.306	.379	.878	.168	.306	.432	1.00	.214	.346	.309	.429	.351	.268
P9	.556	.879	.392	.482	.879	.333	.214	1.00	.420	.400	.404	.514	.080	
P10	.068	.484	.361	.466	.84	.417	.346	.420	1.00	.536	.540	.306	.107	
P11	.106	.352	.308	.449	.52	.362	.309	.400	.536	1.00	.317	.629	.028	
P12	.463	.650	.504	.582	.562	.650	.557	.429	.404	.540	.317	1.00	.539	.582
P13	.405	.452	.464	.547	.358	.452	.523	.351	.514	.306	.629	.539	1.00	.156
P14	.668	.306	.491	.268	.727	.306	.432	.268	.080	.107	.028	.582	.156	1.00

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.55	32.892	.644	.634	.909
P2	55.35	32.134	.767	.852	.904
P3	55.65	32.555	.664	.778	.908
P4	55.45	32.682	.719	.758	.906
P5	55.50	32.368	.691	.514	.907
P6	55.35	32.134	.767	.623	.904
P7	55.70	32.853	.660	.618	.908
P8	55.45	34.366	.482	.889	.915
P9	55.35	33.503	.672	.870	.908
P10	55.40	34.147	.499	.878	.914
P11	55.45	35.103	.456	.512	.915
P12	55.55	33.629	.760	.622	.906
P13	55.55	35.313	.622	.770	.911
P14	55.45	34.261	.497	.578	.914

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.75	38.513	6.206	14

## Regression

### Notes

Output Created	15-DEC-2024 13:40:11	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Syntax



```
REGRESSION
  /STATISTICS=MEAN
  STDDEV CORR SIG N
  /MISSING=LISTWISE
  /STATISTICS=COEFF OUTS R
  ANOVA CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05)
  POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT=Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Resources	Processor Time		00:00:00,05
	Elapsed Time		00:00:00,13
	Memory Required	1636 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	60.31	3.155	61
Motivasi	50.15	3.497	61
Kepuasan Kerja	53.49	3.171	61

### Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.269	.658
	Motivasi	.269	1.000	.019
	Kepuasan Kerja	.658	.019	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.018	.000
	Motivasi	.018	.	.443
	Kepuasan Kerja	.000	.443	.
N	Kinerja Karyawan	61	61	61
	Motivasi	61	61	61
	Kepuasan Kerja	61	61	61

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.481	2.272	.498	28.815	2	58	.000

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

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.583	2	148.792	28.815	.000 <sup>b</sup>
	Residual	299.499	58	5.164		
	Total	597.082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

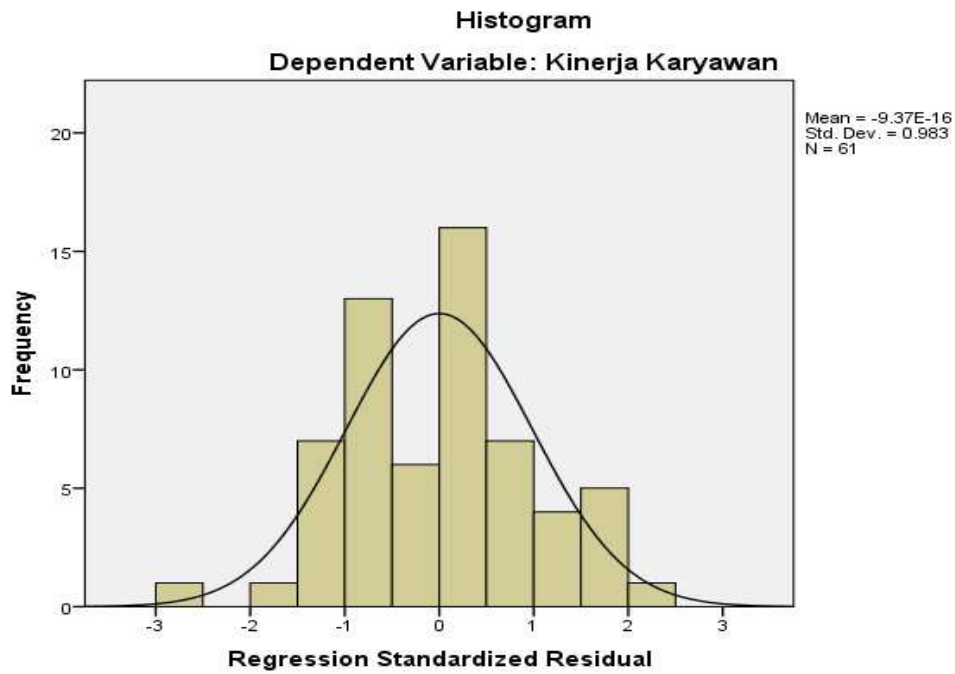
# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Error	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	13.953	6.442	2.166	.034			
1	Motivasi	.232	.084	2.762	.008	.269	.341	.257
	Kepuasan Kerja	.649	.093	7.018	.000	.658	.678	.653

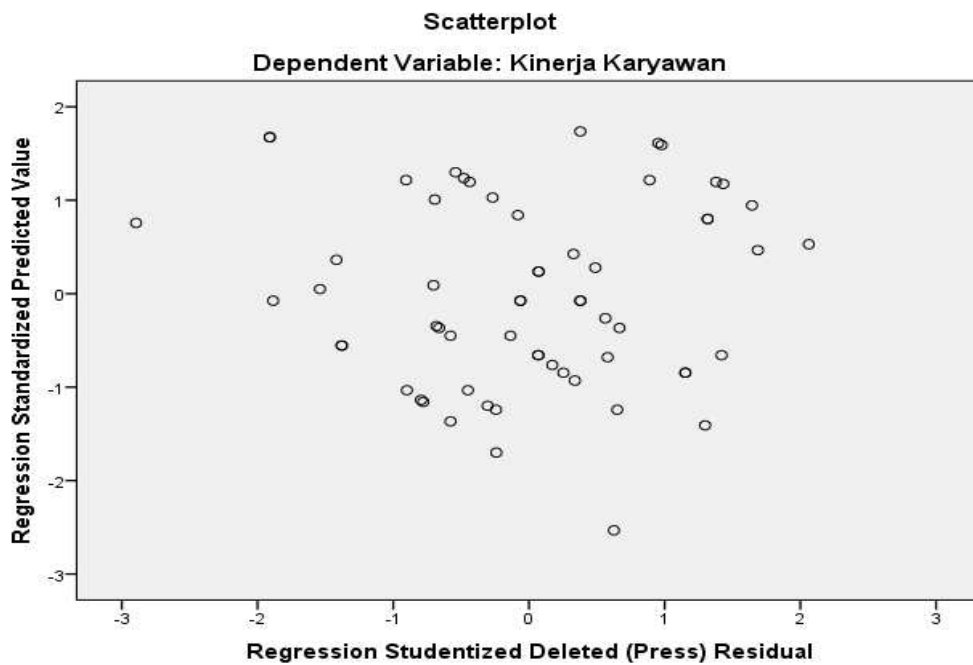
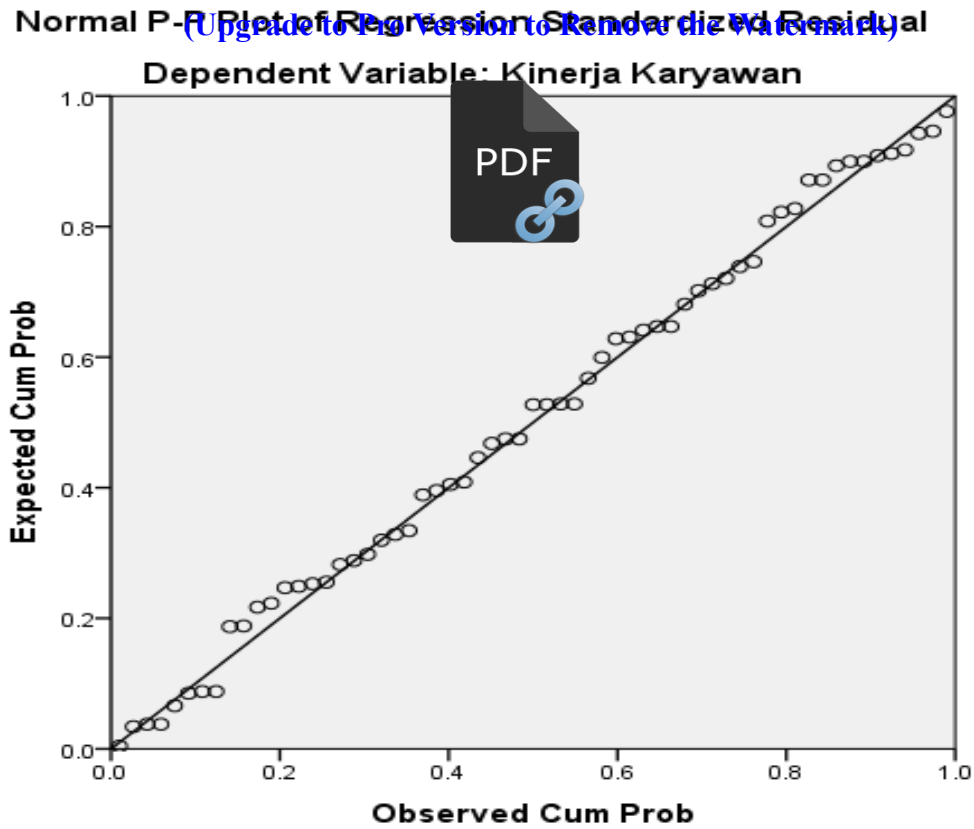
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Charts



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



## Regression

### Notes

Output Created	15-DEC-2024 13:37:26	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Weight	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used in Analysis	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,17
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	60.31	3.155	61
Motivasi	50.15	3.497	61

### Correlations

	Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000
	Motivasi	.269
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.018
	Motivasi	.018
N	Kinerja Karyawan	61
	Motivasi	61

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.269 <sup>a</sup>	.072	.057	3.064	.072	4.611	1	59	.036

a. Predictors: (Constant), Motivasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.281	1	43.281	4.611	.036 <sup>b</sup>
	Residual	553.801	59	9.386		
	Total	597.082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Protected by PDF Anti-Copy Free

b. Predictors: (Constant), Motivasi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standard Error	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	48.131	5.686	8.465	.000			
	Motivasi	.243	.113	2.147	.036	.269	.269	.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Regression

Notes		
Output Created	15-DEC-2024 13:32:01	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,33
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	60.31	3.155	61
Kepuasan Kerja	53.49	3.171	61

Correlations			
	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.658
	Kepuasan Kerja	.658	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	61	61
	Kepuasan Kerja	61	61

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

# Protected by PDF Anti-Copy Free

1 Kepuasan Kerja<sup>b</sup> . Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Click on the arrow to upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Change in Square	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.658 <sup>a</sup>	.432	.423	2.397	.432	44.951	1	59	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.192	1	258.192	44.951	.000 <sup>b</sup>
	Residual	338.890	59	5.744		
	Total	597.082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	25.316	5.229		4.842	.000			
	Kepuasan Kerja	.654	.098	.658	6.705	.000	.658	.658	.658

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## NPar Tests

Notes		
Output Created	15-DEC-2024 15:29:53	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPARTESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 M Y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	112347

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		61	61	61	61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50.15	53.49	67.61	60.31
	Std. Deviation	3.497	3.171	3.570	3.155
Most Extreme	Absolute	.171	.108	.144	.116

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Differences	Positive	.156	.108	.098	.116
	Negative	.005	.005	.005	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.337	.847	1.122	.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.470	.161	.386
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					



### Means

Output Created	15-DEC-2024 15:26:50	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X1 X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Motivasi	61	100.0%	0	0.0%	61	100.0%
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	61	100.0%	0	0.0%	61	100.0%

### Kinerja Karyawan \* Motivasi

#### Report

Kinerja Karyawan			
Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
40	57.00	1	.
44	56.00	2	.000
46	61.00	2	7.071
47	59.00	1	.
48	60.19	16	2.428
49	59.78	9	3.383
50	60.13	8	3.271
51	61.00	5	3.082
52	59.80	5	3.564
53	64.00	2	2.828
54	62.00	1	.
55	62.00	3	4.000
56	60.50	2	6.364
57	63.50	2	2.121

## Protected by PDF Anti-Copy Free

58	59.00	1	.
59	60.00		
Total	60.31	61	3.155

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi		(Combined)	118.414	15	7.894	.742	.730
	Between Groups	Linearity	43.281	1	43.281	4.069	.050
		Deviation from Linearity	75.133	14	5.367	.505	<b>.918</b>
	Within Groups		478.668	45	10.637		
Total			597.082	60			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Motivasi	.269	.072	.445	.198

## Kinerja Karyawan \* Kepuasan Kerja Report

Kinerja Karyawan	Mean	N	Std. Deviation
Kepuasan Kerja			
47	56.00	2	.000
48	60.00	2	.000
50	57.33	6	1.366
51	58.67	6	2.251
52	58.80	10	2.044
53	59.57	7	2.936
54	59.50	8	2.204
55	64.00	4	2.309
56	62.00	2	.000
57	63.67	6	2.066
58	64.00	4	2.309
59	66.00	2	.000
60	60.00	2	.000
Total	60.31	61	3.155

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja		(Combined)	385.768	12	32.147	7.302	.000
	Between Groups	Linearity	258.192	1	258.192	58.648	.000
		Deviation from Linearity	127.576	11	11.598	2.634	<b>.110</b>
	Within Groups		211.314	48	4.402		
Total			597.082	60			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	.658	.432	.804	.646

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Regression Moderasi

		Notes
Output Created		22-DEC-2024 12:21:53
Comments		
Input	Active Datas	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 M X1M X2M.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,67
	Memory Required	2668 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja*Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Motivasi*Kompensasi <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.506	.462	2.064

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja\*Kompensasi, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi\*Kompensasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.570	5	48.114	11.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	234.414	55	4.262		
	Total	474.984	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja\*Kompensasi, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi\*Kompensasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to PDF Version to Remove the Watermark)**

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Coefficients		
	(Constant)	33.506	17.100			2.023	.048
1	Motivasi	2.322		2.970		1.611	.013
	Kepuasan Kerja	3.645		4.108		2.149	.036
	Kompensasi	3.778		4.794		2.190	.033
	Motivasi*Kompensasi	-.032		-2.906		-1.489	.142
	KepuasanKerja*Kompensasi	.046	.025	5.400		1.806	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Frequencies Motivasi (X1)

Notes	
Output Created	15-DEC-2024 16:36:42
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 61
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03
	Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet0]

Statistics												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
N Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	35	57.4	57.4	59.0
	5	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	38	62.3	75.4
	5	15	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

## P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.9	4.9
	4	35	57.4	62.3
	5	23	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0

## P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.7	19.7
	4	36	59.0	78.7
	5	13	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

## P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	46	75.4	85.2
	5	9	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

## P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.2	8.2
	4	47	77.0	85.2
	5	9	14.8	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

---

Total	61	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

---

**P7**

---

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3		4.9	4.9
4	48		78.7	83.6
5	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

---

---

**P8**

---

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.5	6.5	6.5
4	45	73.8	73.8	80.3
5	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

---

---

**P9**

---

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.9	4.9	4.9
4	32	52.5	52.5	57.4
5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

---

---

**P10**

---

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11.4	11.4	11.4
4	40	65.6	65.6	77.0
5	14	23.0	23.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

---

---

**P11**

---

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	36	59.1	59.1	60.7
5	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

---

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

P12				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.0	18.0
	4	34	55.8	73.8
	5	16	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0

### Frequencies Kepuasan Kerja

Notes	
Output Created	15-DEC-2024 16:39:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
N of Rows in Working Data File 61	
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,06
	Elapsed Time 00:00:00,08
[DataSet0]	

Statistics												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	15	24.6	27.9
	5	44	72.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	28	45.9	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	13	21.3	24.6
	5	46	75.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	30	49.2	52.5
	5	29	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	17	27.9	41.0
	5	36	59.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	22	36.1	49.2
	5	31	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	27	44.3	57.4
	5	26	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	32	52.5	65.6
	5	21	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	27	44.2	50.8
	5	30	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	29	47.5	50.8
	5	30	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	15	24.6	27.9
	5	44	72.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		P12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6	6.6
	4	30	49.1	49.1	55.7
	5	27	44.3	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Frequencies Kompensasi (Z)**

Notes	
Output Created	15-DEC-2024 16:42:52
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
N of Rows in Working Data File 61	
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03
	Elapsed Time 00:00:00,05
[DataSet0]	

		Statistics															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
N	Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1	13.1
	4	21	34.4	34.4	47.5
	5	32	52.5	52.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	43	70.5	80.3
	5	12	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.4	16.4
	4	41	67.2	83.6
	5	10	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	49	80.3	83.6
	5	10	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	33	54.1	67.2
	5	20	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.2	26.2
	4	37	60.7	86.9
	5	8	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.4	16.4
	4	23	37.7	54.1
	5	28	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	31	50.9	60.7
	5	24	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	33	54.1	57.4
	5	26	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	35	57.4	63.9
	5	22	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.2	26.2
	4	21	34.5	60.7
	5	24	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	29	47.6	57.4
	5	26	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	37	60.6	67.2
	5	20	32.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	30	49.1	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	29	47.5	54.1
	5	28	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	40	65.6	75.4
	5	15	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Frequencies Kinerja Karyawan

Output Created	15-DEC-2024 16:41:23	
Comments		
Input	Active Datas	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,11

[DataSet0]

### Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
N Valid	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.7	19.7
	4	26	42.6	62.3
	5	23	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0

#### P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.9	9.9
	4	39	63.9	73.8
	5	16	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	43	70.5	80.3
	5	12	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.6	6.6
	4	49	80.3	86.9
	5	8	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	28	45.9	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	44	72.2	82.0
	5	11	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	22	36.1	49.2
	5	31	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	32	52.4	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	55.7	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	29	47.5	50.8
	5	30	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.1	13.1
	4	22	36.1	49.2
	5	31	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	32	52.4	55.7
	5	27	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0

# Protected by PDF Anti-Copy Free

**P13**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	34	55.7	55.7
Valid	5	27	44.3	100.0
Total	61		100.0	

## P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	3.3	3.3
Valid	4	29	47.5	50.8
	5	30	49.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Protected by PDF Anti-Copy Free  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Formulir Pengajuan Judul

UNIVERSITAS BINA INSAN  
Jalan Jendral Besar ... Kel. Lubuk Kupang Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

**Formulir Pengajuan Judul Skripsi  
Program Studi Manajemen**

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 2101010140  
Alamat : Desa Mekar Sari, Kecamatan Muara Kelingi  
No.Hp : 082352348255

Rumusan Masalah 1 : Bagaimana Pengaruh moderasi kompensasi terhadap hubungan antara Motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?  
Judul 1 : Efek Moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Rumusan Masalah 2 : Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang di moderasi oleh tingkat pendidikan?  
Judul 2 : Dampak kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pendidikan sebagai Variabel Moderasi PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Rumusan Masalah 3 : apakah terdapat hubungan yang signifikan anatar work-life balance Dan komitmen organisasional yang di moderasi oleh jenis kelamin?  
Judul 3 : Analisis Hubungan antara Work-Life balance dan komitmen Organisasi dengan Jenis Kelamin sebagai variabel Moerasi PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Diusulkan Judul Nomor 1(satu) 2(Dua) 3(Tiga)\*

Lubuklinggau, 30 September 2024  
Mahasiswa yang mengusulkan,  
  
Bo  
(Bunga Daratista)

Menyetujui Dosen Pembimbing,  
Pembimbing 1 (Nasruddin, SE., MM) .....  
Pembimbing 2 (Muhamad Effendi, SE., M.si) ..... 30/9/2024

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora  
  
(Assoc.Prof. Dr., Dheo Rimbano, S.E., M.Si)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,  
  
(Surajio, M.M)

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)  
0733-3280300 (Pascasarjana) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)  
0733-3280200

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Surat Keterangan Izin Penelitian



Lubuklinggau, 26 September 2024

Nomor : 0908/-UNIV. BI/Fieshum/PI/2024  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan izin penelitian**

Kepada Yth.  
**Pimpinan PT KGS Kwala Gunung Sejati**  
di-  
Tempat


Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 2101010140  
Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul : Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KGS Kawal Gunung Sejati

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

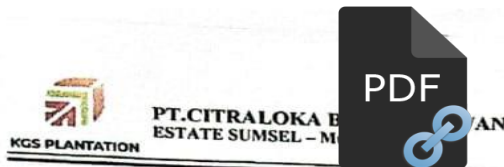
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora,  
  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
**Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si**  
NIDN: 0210078701

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Surat Balasan penelitian**



No : 01/CBB/KTU/X/2024  
Tanggal : 21 Oktober 2024  
Perihal : Surat Balasan Permohonan Magang

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial**  
**Univesitas Bina Insan**

Di tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti No. surat : 0858d/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 perihal permohonan izin observasi penelitian yang telah kami terima, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut telah kami terima dan kami setuju. Maka dengan ini saudara/saudari dengan data sebagai berikut :

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 210101040  
Program Studi : Manajemen

Telah bisa melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi berupa observasi penelitian. Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Muara Lakitan, 21 Oktober 2024

PT Citraloka Bunda Begawan

**Alek Subiyanto**  
KTU

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lubuklinggau, 11 Desember 2024

Nomor : /UNIV.BI/Fieshum/PI/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan izin Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner)

Kepada Yth.  
Pimpinan Kelompok Tani Tugu Sempurna  
Di-  
Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 2101010126  
Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Penelitian : Efek Moderasi pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

Untuk melaksanakan Uji Validitas (Uji Coba Kuisisioner) di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun hasil tersebut tidak akan disebarluaskan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si  
NIDN: 0210078701

Tembusan Yth

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arsip

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

V



KELOMPOK TANI TUGU S  
PT. DJUANDASAWIT LESTARI  
PENDAWA ESTATE  
REGION SUM-SEL

Nomor : 01/ KTGA / 1 / 25  
Tanggal : 06 Januari 2025  
Perihal : Surat Balasan Permohonan izin uji validitas

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial**  
**Universitas Bina Insan**

Di tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti No Surat : /UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 perihal permohonan izin observasi penelitian yang telah kami terima,dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut telah kami terima dan kami setuju,maka dengan ini saudara/saudari dengan data sebagai berikut :

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 2101010126  
Program Studi : Manajemen

Telah bisa melaksanakan rangkaian penelitian uji validitas (uji coba kuisioner) .Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Tugu Sempurna,6 Januari 2025

  
**Rahman**  
**Koordinator Ktga**



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Data karyawan



NO		NAMA	JABATAN	STATUS
<b>MUARA LAKITAN</b>				
1	220901401	AKHYAR DANI MUSHALIN	DRIVER	KHT
2	231100901	ANDRIAS LEKI	DRIVER	KHL
3	150107601	ARIFIN	MANDOR TRANSPORT	KHT
4	150700409	ARI SETYAWAN	DRIVER	KHL
5	160900109	EKO PURWANTO	DRIVER	KHL
6	150400608	LEDI KARTIKA	DRIVER	KHL
7	210306401	REKSI SAPUTRA	DRIVER	KHL
8	231100101	MUHAMMAD EFAN	DRIVER	KHL
9	240602301	SAHRI SUHAIMI	DRIVER	KHL
10	240702601	MENDI PERDIANSYAH	DRIVER	KHL
11	231100201	SAHRIL	DRIVER	KHL
12	240304501	ARI YANSYAH	DRIVER	KHL
13	240602401	EKDUAR PRASANGKA	DRIVER	KHL
14	240602201	YOSEP MELKIOR TETI	DRIVER	KHL
15	240301001	ROSI HARI	DRIVER	KHL
16	240700401	REDAN	DRIVER	KHL
17	180400501	ANGGA WICAHYO	DRIVER	KHL
18	161200109	KURNIA HAMKA	TENAGA INNFR	KHL
19	131213501	M. FERİYANTO	TENAGA INNFR	KHL
20	220802801	SARIMAN	TENAGA INNFR	KHL
21	131223101	SARNO	TENAGA INNFR	KHL
22	220200701	SLAMET RIYADI	TENAGA INNFR	KHL
23	131226501	SUNAR	TENAGA INNFR	KHL
24	150501308	HABIBI	TENAGA INNFR	KHL
25	150312908	DEDI KUSNEDI	OP.GENSET	KHL
26	150407008	EFRI SANDIKA	OP.JCB	KHT
27	220701801	RANO	OP.GENSET	KHL
28	131208101	IDHAM HOLIK	MANDOR SIPIL	KHT
29	150907309	JUMADIYONO	OP.GENSET	KHL
30	160803909	RUSLAN EPENDI	DRIVER	KHT
31	150303708	YUNI APRIZAL KUSUMA	OP.GENSET	KHL
32	240301901	ROYAN JANATHA	MEKANIK	KHL
33	231000301	MUHAMAD AJI	MANDOR INFRA	KHL
34	240201001	AHMAD LUTPIDLI	OP.EXCA	KHL
35	240300801	PANARI	OP.EXCA	KHL
36	240900201	ALDO SAPUTRA	HELPER EXCA	KHL
37	240700301	SUMARLIN	HELPER EXCA	KHL
38	131200801	AGUS SUNTIOKO	MEKANIK	BULANAN
39	120102204	SARHADI	MEKANIK	BULANAN
40	170801601	TRISNAWATI BUTAR BUTAR	KERANI TRAKSI	KHT
<b>KARANG JAYA</b>				
1	140300401	AHMAD YANI	OP.PERAHU	KHL
2	170101311	ANANG TRISNO	DRIVER	KHL
3	160300611	BILL MAKRUP	OP.JONDER	KHT
4	131221801	ROSI YANTO	OP.RAKIT	KHL
5	150808311	SUPANDI	DRIVER	KHL
6	220901101	RAMADHAN	OP.GENSET	KHL

PT Citraloka Bumi Begawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



7	220100601		DRIVER	KHL
8	221002401		DRIVER	KHT
9	230300801	EBIN EFRIANDI	DRIVER	KHL
10	230700601	ERLAN	DRIVER	KHL
11	230701101	FILA JUTRI	PK.ALAT	KHL
12	150113001	SULFIKAR	MANDOR TRANSPORT	KHT
13	131204001	CAKRAWALA, ST	MANDOR SIPIL	KHT
14	131219101	PATRA NIRWANA	HELPER MEKANIK	KHT
15	161201211	RUHAN ADELA	OP.JCB	KHT
16	131203701	BERI KARYADI	MANDOR 1	BULANAN
17	230508701	SENPRI	OP.GENSET	BULANAN
18	150902711	ARYANDI	TENAGA INFRA	KHL
19	151002111	MULYADI	TENAGA INFRA	KHL
20	161001411	HERIS	TENAGA INFRA	KHL
21	230201001	NAZARUDIN	OP.EXCA 04	KHL
22	230600301	MAHYUDIN	OP.EXCA03	KHL
23	240601301	ARI YANSYAH	HELPER EXCA 04	KHL
24	240605101	JULIYONO	HELPER OP.EXCA 03	KHL

JUMLAH BULANAN	4
JUMLAH KHT	12
JUMLAH KHL	48
TOTAL	64

**PT Citraloka Bumi Begawan**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Visi Dan Misi

PDF

**VISI**

**MENJADI GRUP BISNIS PERKEBUNAN BERWAWASAN LINGKUNGAN YANG UNGGUL DAN DILANDASI OLEH NILAI-NILAI INTEGRITAS, PROFESIONALITAS DAN ENTREPRENEURSHIP**

- Mengembangkan group yang tumbuh berkelanjutan.
- Menjunjuti tinggi kode etik dan tata kelola perusahaan yang baik dan menjadi tolak ukur bagi perusahaan lain.
- Mengembangkan perusahaan yang terintegrasi di industri perkebunan, dimana inovasi, teknologi dan pengembangan kualitas karyawan merupakan suatu kesatuan.
- Memberikan keuntungan maksimal dengan melakukan kegiatan operasional berstandar tinggi.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lembar Bimbingan Proposal Skripsi

UNIVERSITAS BINA INSAN  
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN SAINS  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

PDF

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama: Bunga Darotista  
Nim: 2101010140  
Pembimbing 1: Nasruddin, SE., MM  
Pembimbing 2: Muhamad Effendi, SE., M.Si  
Judul: Efek Moderasi Kompetensi pada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CTRALOKA BUMI BEGAWAN

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	23-9-2024	Judul	ACC		✓
2.	23/09-2024	Judul	ACC judul no. 1.	✓	✓
3.	27/09-2024	proposal	- Latar Belakang - Identifikasi - Literatur - Kerangka - metode Analisis Data		✓
4.	30/09-2024	proposal	- Instrumen - Populasi - Daftar pustaka		✓
5.	5/10-2024	proposal	Penelitian Relevan Desain uji validasi		✓
6.	14/10-2024	proposal	ACC lampir kepus 1 daftar ujian proposal		✓
7.	18/10-2024	Proposal	- Judul dibuat menges- ment ke bawah. - kata = yang sales. - singkatan - bagian yg kurang. sebelum pedoman	✓	
8.	19/10-2024	Proposal	- Alur dimulai de- sikan & kerangka. - Cara menarik sampel 80% dari populasi Masih kurang lagi	✓	

Masruddin, SE., MM  
Lubuklinggau, ..... 2024  
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE., MM)

0733-4553932 (Rektorat Universitas) 0817-1826-6228 (Marketing UNIVBI)  
0733-3280399 (Direktori) 0857-3151-5900 (Admin UNIVBI)  
0733-3280208 (Pencapaian) 0817-1826-6228 (Marketing UNIVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSULAH

LEMBAR BIRO PROPOSALSKRIPSI

Nama: Bunon Dzakista  
 Nim: 2101010140  
 Pembimbing 1: Nasrudin, SE, MPA  
 Pembimbing 2: Muhammad Effendi, SE, M. Si  
 Judul: Efek Mediasi Kompensasi Pada Perubahan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Berman

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
9.	22/10-2024	Proposal	- ace - lanjut daftar skripsi - pro, lanjut lagi pro - syantik		

Lubuklinggau, .....2024  
 Ketua Program Studi Manajemen

*(Signature)*  
 (Surajiyo, SE.,MM)

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lembar Perbaikan Proposal Skripsi



### LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Bunga Daratista  
NIM : 2101010140  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul : Efek Modernisasi Kompensi pada Pengaruh Motivasi dan Kinerja kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citaloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Nasruddin	- Metodologi penelitian terutama populasi dan sample, cara penumpulan data.	14/11-2024 	ACC 11/12/24 
2	M. Effendi	Identifikasi populasi & sampel		ACC 7/12/2024 
3	M. H. H. H.	→ Sajikan antar lain dg - Identifikasi - Koneksi masalah - Kemungkinan - yg kurang = 		<del>ACC 6/12/24</del>

- Sumber data  
- Sample  
Lubuklinggau, .....2024  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
Surajiyo, MM

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lembar Bimbingan Skripsi



### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Bunga Darahista  
 Nim : 2101012140  
 Pembimbing 1 : Nasrudin, SE, MM  
 Pembimbing 2 : Muhammad Effered, SE, M. Si  
 Judul : Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citratama Bumi Bergawan Kabupaten Musi Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	28-12-2024	Bab 1, 2, 3 & Kuis	ACC lanjut ke pemb I selesai, sebar kuis olah data		
2	30/12-2024	Bab 1, 2, 3 dan kuesioner	- acc Bab 1, 2, 3 dan kuesioner - lanjut ke Bab 4, 5		
3	4-1-2025	Bab 4 & 5	perbaiki hasil uji val & reliabilitas data responser hasil penelitian pembahasan		
4	6-1-2025	Bab 4 & 5	cek persentase tabel pembahasan kesimpulan & saran pembahasan		
5	8-1-2025	Bab 4 & 5	perbaiki pembahasan		
6	10-1-2025	Bab 4 & 5	ACC lanjut ke pemb I selesai daftar uji		
7	11/01-2025	Bab 4, 5	- perbaiki pembahasan angka turunan, sesuai pedoman penulisan - pembahasan!		
8	13/01-2025	Bab 4, 5	- acc Bab 4, 5. - lengkapi syarat & lanjut daftar uji		

Lubuklinggau, .....2025  
 Ketua Program Studi Manajemen

  
 (Surajiyono, SE, MM)

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lembar Perbaikan Skripsi



### LEMBAR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Bunga Darabista  
NIM : 2101010140  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 ( S1 )  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / Hukum  
Konsentrasi : Manajemen SOM  
Judul : Efek Moderasi Kompensasi Pada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arabina Bumi Bagawan Kabupaten Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Nasruddin, M	- perbaiki komentar arahkan dari penguji	25/01/2025 	acc 05/02/2025 
2	Muhammad Effendi	perbaiki pembatas cek lagi variabel		ACC 05/2025 /02 
3	DR. Dheo Rimbara	- li - tabel - sita - publik - lampiran	 25/1/25	acc  5/2/25

Lubuklinggau, 18 Maret 2025  
Ketua Program Studi Manajemen

Surasjo

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sk Pembimbing Dan Penguji Proposal



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA**  
Nomor : 161A /UNIV.BI/FIESHum/SK/2024

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA GELOMBANG I**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA**  
**UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

- Memperhatikan** : Bahwa dengan selesainya mahasiswa menyusun Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025, maka perlu menunjuk dan mengangkat Dosen Penguji Proposal Skripsi untuk menguji mahasiswa tersebut dalam menyelesaikan kuliahnya di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang** : 1. Bahwa dalam upaya menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dipandang perlu mengangkat Dosen Penguji Skripsi di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;  
2. Sehubungan dengan Butir 1 (satu) tersebut di atas, maka dipandang perlu mengeluarkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;  
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan-pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;  
5. SK Menteri Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;  
6. SK Ketua Yayasan Nomor 01.113/YPDT-Pjg/KP/SK/IV/2019 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.  
7. SK Rektor Universitas Bina Insan Nomor 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 November 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau;  
8. Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau,

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama** : Mengangkat Saudara yang namanya tercantum pada lampiran ini, sebagai penguji Proposal Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Kedua** : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada anggaran Universitas Bina Insan Lubuklinggau atau dana khusus yang disediakan untuk itu;
- Ketiga** : Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan peraturan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Keempat** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian Surat Keputusan ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Lubuklinggau  
Pada tanggal 14 November 2024  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan  
Sosial Humaniora

  
Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si

- Tersusun Yth.
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
  2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
  3. Asup

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



No	Nama Mahasiswa	NIM	Kerius	Sekretaris	Anggota	Hari	Tanggal	Jam	Ruang
1	Syada Yari	2101010147	Dr. Edoan Rimbun, SE., M.Si	Eri Triharjo, SE, M.Si	Yuli Effendi, ST, MM	Kamis	14 November 2024	08.30 - 09.30	Ruang Sidang 2
2	Das Yulianti	2101010127	Sungro, SE, MM	Yuli Effendi, ST, MM	Volpa Ruben, S.Psi, MM	Kamis	14 November 2024	09.30 - 10.30	Ruang Sidang 2
3	Dendana Cindi	2101010102	Dr. Herman Paten S.Hi, S.E., M.Si	Primo, SE, MM	Muhaimid Effendi, SE., M. Si	Kamis	14 November 2024	10.30 - 11.30	Ruang Sidang 2
4	Rendha	2101010144	Dr. Herman Paten S.Hi, S.E., M.Si	Yuli Steriagal SE, AL, M.Si	Wardala Maya Sari, S.Kom, MM	Kamis	14 November 2024	11.30 - 12.30	Ruang Sidang 2
5	Rika Maria	2101010244	Dr. H. Santoso, MM	Volpa Ruben S.Psi, MM	Irena Idaryati, M.Si	Kamis	14 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 1
6	M. Rafiq Akmal	2101010200	Dr. Herman Rana Jusita, M.Pd	Irena Idaryati, M.Si	Samsudin, SE, MM	Kamis	14 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Sidang 2
7	Maulid Irena AP	2101010141	Volpa Ruben, S.Psi, MM	Aeni Ranoes, S.Pd, M.Pd	Sungro, SE, MM	Kamis	14 November 2024	14.30 - 15.30	Ruang Sidang 1
8	Bergia Duvencia	2101010140	Namarudin, SE, MM	Muhaimid Effendi, SE., M. Si	Dr. Edoan Rimbun, SE., M.Si	Kamis	14 November 2024	14.30 - 15.30	Ruang Sidang 2
9	Redan Sefli Indriyani	2101010218	Sungro, SE, MM	Volpa Ruben, S.Psi, MM	Dr. Herman Paten S.Hi, S.E., M.Si	Kamis	14 November 2024	15.30 - 16.30	Ruang Sidang 2
10	Nuzwa Rizka Ramadhani	2101010145	Wardala Maya Sari, S.Kom, MM	Yuli Effendi, ST, MM	Dr. Herman Paten S.Hi, S.E., M.Si	Kamis	14 November 2024	15.30 - 16.30	Ruang Sidang 2

Lampiran Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Hita Inani Lubuklinggau  
: WU/INIV/BUPE/ESH/MSK/2024  
Nomor : 14/November 2024  
Tanggal :  
Tempat :  
Sesuai dengan Pengumpulan Dosen Tenagaji Sentirani Proposal  
Program Studi Manajemen TA. 2024/2025

Lubuklinggau, 14 November 2024  
Dekan, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora



Dr. Edoan Rimbun, SE., M.Si

UNIVERSITAS HITA INANI  
FACULTAS ILMU EKONOMI  
DAN SOSIAL HUMANIORA

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SK Pembimbing Dan Penguji Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA**  
Nomor : 0172 /UNIV.BI/FIESHum/SK/2025

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA TAHAP 2**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA**  
**UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

- Memperhatikan : Bahwa dengan selesainya mahasiswa menyusun Skripsi Program Studi Manajemen Tahun Akademik 2024/2025, maka perlu menunjuk dan mengangkat Dosen Penguji Skripsi untuk menguji mahasiswa tersebut dalam menyelesaikan kuliahnya di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang : 1. Bahwa dalam upaya menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dipandang perlu mengangkat Dosen Penguji Skripsi di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau,  
2. Sehubungan dengan Butir 1 (satu) tersebut di atas, maka dipandang perlu mengeluarkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;  
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan-pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;  
5. SK Menteri Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;  
6. SK Ketua Yayasan Nomor 01.113/YPDT-Plg/KP/SK/IV/2019 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau;  
7. SK Rektor Universitas Bina Insan Nomor 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 November 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau;  
8. Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama : Mengangkat Saudara yang namanya tercantum pada lampiran ini, sebagai penguji Skripsi Program Studi Manajemen Tahun Akademik 2024/2025 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Kedua : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada anggaran Universitas Bina Insan Lubuklinggau atau dana khusus yang disediakan untuk itu;
- Ketiga : Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan peraturan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian Surat Keputusan ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Lubuklinggau  
Pada tanggal : 23 Januari 2025  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

- Terselasa Yb.  
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)  
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)  
3. Asup.

0733-4552932 (Rektorat Universitas Bina Insan)  
0733-3280300 (Pascasarjana)  
0733-3280200

0812-1828-6228 (Marketing UNIVBI)  
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)  
Admin@univbinsan.ac.id

univbinsan.ac.id

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PDF

No	Nama Mahasiswa	NIM	Kelas	Sekelompok	Anggota	Hari	Tanggal	Jam	Ruang
1	Dwi Zam Larasati	2101010012	Dr. HJ. Herani Rama Nita, M.Pd	Hendri Mulyono,ST,MM	M. Effendi, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	08.00 - 09.00	Ruang Siding 4 Kampus A
2	Linda Septiana	2101010023	Irena Harjos, M.Si	Indarwati Mera Komara, SE, M.Si	Dr. Herani Rama Nita, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	08.00 - 09.00	Ruang Siding 1 Kampus A
3	Bunga Damalia	2101010140	Nawarudin, SE, MEd	Mahmud Effendi, SE, M. Si	Dr. Dheo Harbano, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	08.00 - 09.00	Ruang Siding 6 Kampus A
4	Eka Prita Sari	2101010142	Dr. Sholah, MM	M. Effendi, SE, M.Si	Nawarudin S.E., M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	08.00 - 09.00	Ruang Siding 7 Kampus A
5	Yulia Prati Permana	2001010092	Dr. Tg. Herani Rama Nita, M.Pd	Hari Mulyono, ST, MM	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	09.00 - 10.00	Ruang Siding 8 Kampus A
6	Nanda Dwi Cahyani	2101010093	Dr. Syarif, MM	M. Effendi, SE, M.Si	Ada Yurandika, S.Si, M.Si	Sabtu	24 Januari 2023	09.00 - 10.00	Ruang Siding 5 Kampus A
9	Rizka	2101010144	Dr. Herani Rama Nita, S.H., S.T., M.Si	Vani Sulistyari S.E., M.Si	Ada Riana, S.Pd, M.Pd	Sabtu	23 Januari 2023	09.00 - 10.00	Ruang Siding 6 Kampus A
8	Eka Septa	2101010217	Sandyono, SE, MM	Vidi Eprandi, ST, MM	Friton, SE, MM	Sabtu	23 Januari 2023	09.00 - 10.00	Ruang Siding 2 Kampus A
	Hani Prayoga	2101010205	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Hendri Mulyono,ST,MM	Dr. Susanto, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	10.00 - 11.00	Ruang Siding 4 Kampus A
	Chani Permana	2101010099	Dr. HJ. Herani Rama Nita, M.Pd	Irena Harjos, M.Si	Dr. Herani Rama Nita, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	10.00 - 11.00	Ruang Siding 3 Kampus A
	Vani Indah Widiandari	2101010007	Dr. Dheo Harbano S.E., M.Si	M. Effendi, SE, M.Si	Yolga Rahmawati Ph, MM	Sabtu	23 Januari 2023	10.00 - 11.00	Ruang Siding 5 Kampus A
	Adinda Julia Prati	2101010143	Sandyono, S.P., S.E., M.Si	Nawarudin S.E., M.M	Sandyono, SE, MM	Sabtu	23 Januari 2023	10.00 - 11.00	Ruang Siding 7 Kampus A
13	Ayca Radistyandari	2101010043	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Hendri Mulyono,ST,MM	Hendri Andar, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	11.00 - 12.00	Ruang Siding 4 Kampus A
14	Rita Dedi	2101010123	Dr. HJ. Herani Rama Nita, M.Pd	Irena Harjos, M.Si	Ada Yurandika, S.Si, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	11.00 - 12.00	Ruang Siding 5 Kampus A
15	Rachma Sari	2101010053	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Marifin Sismawati, SE, M.Si	Dr. Herani Rama Nita, SE, M.Si	Sabtu	23 Januari 2023	11.00 - 12.00	Ruang Siding 6 Kampus A
16	Okta Liana	2101010071	Dr. Dheo Harbano, SE, M.Si	Nawarudin S.E., M.M	Vidi Eprandi, ST, MM	Sabtu	23 Januari 2023	11.00 - 12.00	Ruang Siding 7 Kampus A

Laporan Hasil Kegiatan Dalam Rangka Zonasi dan Sertifikasi Lulusan  
 Jurusan Pendidikan Matematika  
 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
 Universitas Pendidikan Indonesia  
 Kampus A, Jl. Setiabudi Raya No. 1  
 Jakarta Selatan 12132  
 Tahun 2023

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PDF

17	Vano Rahmi Heru	2101010254	Dr. H. Sedyono, MEd	Harli Sahliyo, ST, AMd	Andhika Nurwan, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	13.00 - 14.00	Ruang Siding 4 Kampus A
18	Pauli Monda	2101010014	Wendha Mulya Sari, M.M	Nuradinda, ST, AMd	Beni Dwiati, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	13.00 - 14.00	Ruang Siding 5 Kampus A
19	Pauli Ayu Widiastuti	2101010260	Suryono, ST, MEd	Robi Adhar, ST, MEd	Dr. Herman Prakri, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	13.00 - 14.00	Ruang Siding 6 Kampus A
20	Fina Desha Rendra	2101010004	Dr. Suciati, MEd	Robi Adhar, ST, MEd	M. Zulkarni, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	13.00 - 14.00	Ruang Siding 7 Kampus A
21	Lisa Nugraha	2101010102	Dr. H. Herta Eka Jula, M.Pd	M. Ethandi, ST, M.Si	Harli Sahliyo, ST, AMd	Sedu	21 Januari 2025	14.00 - 15.00	Ruang Siding 4 Kampus A
22	Mona Andri	2101010103	Nuradinda, ST, M.M	Robi Adhar, ST, MEd	Yudi Eprandi, ST, AMd	Sedu	21 Januari 2025	14.00 - 15.00	Ruang Siding 5 Kampus A
23	Fera Aninda Budha	2101010260	Suryono, ST, MEd	Andhika Nurwan, ST, M.Si	Dr. Eka Herdiana, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	14.00 - 15.00	Ruang Siding 6 Kampus A
24	Harri Ika Handani	2101010145	Wendha Mulya Sari, S.Kom, MEd	Yudi Eprandi, ST, AMd	Dr. Herman Prakri, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	14.00 - 15.00	Ruang Siding 7 Kampus A
25	Nugra Wajira	2101010271	Dr. H. Herta Eka Jula, M.Pd	M. Ethandi, ST, M.Si	Andhika Nurwan, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	15.00 - 16.00	Ruang Siding 4 Kampus A
26	Anggi Nurwani, MEd	2101010014	Suryono, ST, MEd	Nuradinda, ST, M.M	Harli Sahliyo, ST, AMd	Sedu	21 Januari 2025	15.00 - 16.00	Ruang Siding 5 Kampus A
27	Harman	2101010261	Dr. H. Sedyono, MEd	Harli Adhar, ST, MEd	Nuradinda, ST, M.M	Sedu	21 Januari 2025	15.00 - 16.00	Ruang Siding 6 Kampus A
28	Agus Syaptha	2101010256	Dr. Haral Aprama, ST, M.Si	Suryono, ST, MEd	Suryono, ST, MEd	Sedu	21 Januari 2025	15.00 - 16.00	Ruang Siding 7 Kampus A
29	Karenia Marselia	2101010179	Dr. Theo Harjono, ST, M.Si	Suryono, ST, MEd	Yudi Eprandi, ST, AMd	Sedu	21 Januari 2025	16.00 - 17.00	Ruang Siding 4 Kampus A
30	Indah Nur Fitriani	2101010077	Dr. Rosal Aprama, ST, M.Si	Beni Dwiati, M.Si	M. Ethandi, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	16.00 - 17.00	Ruang Siding 5 Kampus A
31	Rica Febiana	2101010259	Dr. Herman Prakri, ST, M.Si	Robi Adhar, ST, MEd	Harli Sahliyo, ST, AMd	Sedu	21 Januari 2025	16.00 - 17.00	Ruang Siding 6 Kampus A
32	Ayu Widiastuti	2101010263	Dr. Harri, ST, MEd	Harli Sahliyo, ST, AMd	Dr. Theo Harjono, ST, M.Si	Sedu	21 Januari 2025	16.00 - 17.00	Ruang Siding 7 Kampus A

**Universitas Pendidikan Indonesia**
  
 Jalan Raya Sempur No. 145
   
 Depok, Jawa Barat 16132
   
 Telp. (021) 7500100
   
 Fax. (021) 7500101
   
 Email: info@upi.edu

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Surat Keterangan Bebas Plagiasi**




**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI**

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Bunga Daratista  
NIM : 2101010140  
Fakultas : Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Memiliki jurnal dengan Judul “Efek Moderasi Kompensasi Pada Pngaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas” Telah diterbitkan pada Prosiding : ESCAF (*Economic, Social, Computer, Agriculture and Fisheries*) 4<sup>th</sup> 2025, sehingga dinyatakan memenuhi standar bebas plagiasi dari Universitas Bina Insan.

Demikian surat keterangan ini disampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 05 Maret 2025  
Kepala LPPM  
  
Elmayati, M.Kom

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



FORMULIR PENJILIDAN SKRIPSI

Nama : Bunga Darabista  
NIM : 2101010140  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Efek Madrasah Kampesari pada penerapan Meubasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Prabanjara Bumi Berpauan Kabupaten Musi Rawas  
Dosen Pembimbing I : Nasrudin, SE, MM  
Dosen Pembimbing II : Muhammad Ezzati SE, M.Si  
Tanggal Ujian Skripsi : 23 Januari 2025

Point Check :

1. SAMPUL SKRIPSI	✓
2. HALAMAN JUDUL SKRIPSI	✓
3. HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	✓
4. HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI SKRIPSI	✓
5. SURAT PERNYATAAN	✓
6. ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	✓
7. ABSTRACT (BAHASA INGGRIS)	✓
8. MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	✓
9. KATA PENGANTAR	✓
10. DAFTAR ISI	✓
11. DAFTAR TABEL	✓
12. DAFTAR GAMBAR	✓
13. DAFTAR LAMPIRAN	✓
14. DAFTAR RIWAYAT HIDUP	✓
15. ISI SKRIPSI (BAB I S/D BAB V)	✓
16. DAFTAR PUSTAKA	✓
17. LAMPIRAN - LAMPIRAN	✓
> SK. PEMBIMBING DAN PENGUJI (PROPOSAL, HASIL, SKRIPSI)	✓
> SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET	✓
> FORMULIR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI	✓
> FORMULIR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL	✓
> FORMULIR BIMBINGAN SKRIPSI	✓
> FORMULIR BIMBINGAN PROPOSAL	✓
> PLAGIARISM SCAN REPORT (TURNITIN)	✓
> JURNAL (TEMPLATE ADA DI LPPM)	✓
> LISTING PROGRAM/HASIL WAWANCARA/KUISIONER DIGUNAKAN	✓
> LAIN-LAIN YANG DIPERLUKAN	✓

Dengan ini dinyatakan layak untuk di jilid sesuai dengan format yang berlaku dilingkungan Program Studi ..... Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Pemeriksa Kelayakan,  
Ketua Prodi .....

Vivo V18  
13 Mar 2025 15:13

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Bunga Daratista, Nasruddin, Muhamad Efendi

ESCAF 3<sup>rd</sup> 2024  
p-ISSN : xxx-xxx  
e-ISSN:xxx-xxx

PDF

Efek Moderasi Kompensasi  
Karyawan Terhadap Kinerja



Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Begawan Kabupaten Musi Rawas

**Bunga Daratista<sup>1</sup>, Nasruddin<sup>2</sup> Muhamad Efendi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: \*<sup>1</sup>[bungadaratista.co.id@gmail.com](mailto:bungadaratista.co.id@gmail.com) <sup>2</sup>[nasruddin23101963@gmail.com](mailto:nasruddin23101963@gmail.com),

<sup>3</sup>[m.effendi1969@gmail.com](mailto:m.effendi1969@gmail.com)

\*Corresponding Author

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 61 orang. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 4 diterima.

**Kata Kunci :** motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of compensation moderation on the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. In this research, the population and sample referred to are employees of the FIF Group Lubuklinggau Branch, totaling 61 people. The results of testing hypothesis one with simple linear regression showed that there was a significant influence of motivation on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 1 was accepted. The results of testing hypothesis two with simple linear regression showed that there was a significant influence of job satisfaction on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 2 was accepted. The results of testing hypothesis three with moderational regression showed that the compensation variable could not moderate the motivation variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency, hypothesis 3 was not accepted. The results of testing hypothesis four with moderational regression showed that the compensation variable could moderate and strengthen the job satisfaction variable on employee performance at PT Citraloka Bumi Begawan, Musi Rawas Regency. Hypothesis 4 was accepted.*

*Keywords: motivation, job satisfaction, compensation and employee performance*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## I. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui motivasi, kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang layak, sehingga kinerja karyawan selalu meningkatkan. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Motivasi menurut (Siagian S.P, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap

motiv mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, Edy, 2019).

Sedangkan menurut (Handoko, Hani, 2019), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi, kinerja karyawan berhubungan juga dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dipercaya akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Hal ini berakibat buruk bagi organisasi walaupun kerugian tidak terlalu jelas terlihat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Pembicaraan positif tentang organisasi akan lebih terlihat dari pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat diharapkan oleh manajemen organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang dapat mengerjakan melebihi dari tugas yang biasa diberikan dan berusaha memberikan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan (Wibowo, 2019)

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PDF

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian terdahulu yang adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian (Praptiestrini, 2019), dan (Sahid D & MD Rahadhini, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu perusahaan dibentuk tahun 2011 dalam Naungan Ciputra Grup berjalan sampai 2023 dan di tahun 2023 diambil alih oleh Kwala Gunung Sejati (KGS) sampai sekarang yang berada di Desa Semangus, Kecamatan Lakitan Kabupaten Musi 4 (Empat) Afdeling yaitu : Afdeling A Rawas, menjalankan tugas pemanen, pemuat, sopir, administrasi. Bergerak di bidang perkebunan sawit yang terdiri Ada, B, C dan D.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas tentang kinerja karyawan kurang begitu maksimal, seperti kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kompensasi.

Variabel motivasi seperti masih kurangnya karyawan yang sesuai bidang tugasnya, seperti bidang pemanenan, pemuatan sawit, masih ada karyawan kurang tepat waktu dalam memanen sawit, karyawan kurang memiliki motivasi yang baik pada bagian pekerjaan masing-masing, menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya masing-masing sehingga kinerja dan keuntungan industri kurang optimal.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja, kurangnya kepuasan kerja terjadi dikarenakan gaji atau tambahan bonus (*reward*) yang diterima karyawan tidak melalui penilaian kinerja, karyawan mengeluh minimnya training yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan cenderung mengeluh kurangnya promosi naik jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Variabel lain yang berpengaruh adalah kompensasi, terjadinya perputaran karyawan merupakan salah satu indikator, penyebab kompensasi dalam bentuk gaji atau tambahan insentif (bonus) yang diterima karyawan tidak sebanding dengan prestasi karyawan, kurangnya perusahaan memberikan penghargaan yang lebih tinggi untuk jenis pekerjaan karyawan yang kompeten dibidangnya, tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih kurang memadai.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Bunga Daratista, Nasruddin, M

PDF

ESCAF 3rd 2024  
p-ISSN : XXX-XXX  
e-ISSN:XXX-XXX

penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan Instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 306 orang, dengan rincian sebagai berikut: 17 orang karyawan dibagian kantor dan 289 orang karyawan dibagian lapangan.

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (*sensus*) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10– 15% atau 20–25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti dengan melihat segi waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto, 2019). Dari jumlah populasi 306 orang karyawan PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian peneliti mengambil 20% dari populasi ( $20\% \times 306 = 61,2$  dibulatkan 61 orang karyawan).

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang dianggap relevan dan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

berdasarkan uji validitas variable motivasi ( $X_1$ ) yang dilakukan terhadap 20

responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,463 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel motivasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar  $0,463 > r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,581 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terendah sebesar  $0,581 > r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kompensasi ( $Z$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 16 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,524 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kompensasi ( $Z$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PDF

0,524 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 signifikan 5%, sehingga layak untuk penelitian selanjutnya.

berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan terhadap 20 responden Kelompok Tani Tugu Sempurna (KTGA) Devisi 1 Djuanda Sawit Lestari dengan 14 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,456 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) terkecil sebesar 0,456 >  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan signifikan 5%. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{tabel}$ N=20 ( $\alpha=0,05$ )	Keterangan
Motivasi (X1)	0,886	0,444	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,930	0,444	Reliabel
Kompensasi (Z)	0,932	0,444	Reliabel
Kinerja	0,915	0,444	Reliabel

karyawan (Y)

Sumber : Hasil olah data, 2025 menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel motivasi ( $X_1$ ) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,886. Nilai  $r_{tabel}$  N=20 untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,930. Nilai  $r_{tabel}$  N=20 untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. variabel kompensasi (Z) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,932. Nilai  $r_{tabel}$  N=20 untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. skor variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,915. Nilai  $r_{tabel}$  N=20 untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

### Persamaan Analisis Regresi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana variabel *Product Coefficients*<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	48.131	5.686	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Motivasi	.243	.113
----------	------	------

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 48.131 + 0.243X$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients product* sebesar 0.243 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan Nilai konstanta (a) sebesar 48.131 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel motivasi maka kinerja karyawan sebesar 48.131. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.243 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.243 satuan.

**Tabel 3** Hasil Analisis Koefisien Korelasi(R) motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai(Y)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.269 <sup>a</sup>	.072	.057	3.064

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh lemah sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Dengan demikian  $100\% - 26,90\% = 73,10$ , artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4** Hasil Pengujian t variabel Motivasi ( $X_1$ )

Model	T	Sig.
(Constant)	8.465	.000
1 Motivasi	2.147	.036

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa  $2.147 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 1 diterima.

**Persamaan Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 6** Hasil pengujian regresi linear sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.316	5.229	
Kepuasan Kerja	.654	.098	.658

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX_2$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 25.316 + 0.654X_2$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients* kepuasan kerja sebesar 0.654 merupakan koefisien regresi. Dari persamaan di atas dapat diartikan Nilai konstanta (a) sebesar 25.316 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 25.316. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.654 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.654 satuan.

**Tabel 7** Hasil analisis koefisien korelasi (R) kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.658 <sup>a</sup>	.432	.423	2.397

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh kuat sebesar 0,658 atau 65,80%: Dengan demikian  $100\% - 65,80\% = 34,20$ , artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8** Hasil Pengujian t variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.842	.000
	Kepuasan Kerja	6.705	.000

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa  $6.705 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas hipotesis 2 diterima.

**Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

**Tabel 9** Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	t	Sig.
1	(Constant)	33.506	15.400	2.023
	Motivasi	2.322	1.441	2.970

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149
Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190
Motivasi			-	-
*Kompensasi	-.032	.022	2.906	1.489
Kepuasan Kerja*Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah : Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.142 ( $> 0,05$ ), maka bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

**Analisis Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

**Tabel 10** Hasil Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Beta		Err or

(Constant)	33.506	15.400	2.023	.048
Motivasi	2.322	1.441	2.970	1.613
Kepuasan Kerja	3.645	1.696	4.108	2.149
1 Kompensasi	3.778	1.725	4.794	2.190
Motivasi*Kompensasi	-.032	.022	2.906	1.489
Kepuasan Kerja*Kompensasi	.046	.025	5.400	1.806

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025

Hasil perhitungan regresi moderasi menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kompensasi, adalah : Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan variabel moderasi kompensasi sebesar 0.036 ( $< 0,05$ ), maka bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 11** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R Square Sebelum moderasi	R Square Sesudah moderasi
1	0.417	0.506

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2025.

Diketahui nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh



variabel motivasi dan ke terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi tidak dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. Sedangkan setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,90%.

### **Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,269 atau 26,90%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (koefisien korelasi). Kemudian faktor lain  $100\% - 26,90\% = 73,10\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.147 lebih besar dibandingkan

dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.000. Ini menunjukkan bahwa  $2.147 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) hipotesis 1 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas. dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear diperoleh angka R sebesar 0.658. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ )



dengan kinerja karyawan yang mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,658 atau 65,80%. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif. Nilai R (Koefisien Korelasi). Sedangkan  $100\% - 65,80\% = 34,20$  dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji t dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.705 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.671. Ini menunjukkan bahwa  $6.705 > 2.000$  dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) hipotesis 2 diterima.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh

penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Diketahui hasil nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi dengan kompensasi sebesar 0.142 ( $> 0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan

bahwa setelah adanya moderasi kompensasi dapat mempengaruhi motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,9% tetapi variabel kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan Praptiestrini dengan judul efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di wilayah Kabupaten Karanganyar. Kemudian MD Rahadhini dengan judul Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Ben Silatu Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 3 tidak berpengaruh dan tidak terbukti.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citraloka Bumi

### Begawan Kabupaten Musi Rawas dengan di Moderasi Kompensasi

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi variabel kompensasi di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dilakukan perhitungan analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan kompensasi sebesar 0.036 ( $< 0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas.

Diketahui nilai R Square sebelum moderasi sebesar 0.417 dan nilai R Square sesudah moderasi sebesar 0.506 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas setelah adanya variabel moderasi kompensasi sebesar 0.506 atau 50.60%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi kompensasi dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,089 atau 8,9%.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan MD

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Rahadhini dengan judul efek kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan. Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara moderasi hipotesis 4 berpengaruh dan terbukti

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis satu dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis dua dengan regresi linier sederhana mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi

Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 2 diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis tiga dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak dapat memoderasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas, hipotesis 3 tidak diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis empat dengan regresi moderasi mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dapat memoderasi memperkuat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas,, hipotesis 4 diterima.

#### V. SARAN

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan motivasi karyawan agar hasil kinerja lebih meningkat dimasa yang akan datang.
- b. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar hasil kinerja lebih meningkat dimasa yang akan datang.
- c. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Bunga Daratista, Nasruddin, Muha



ESCAF 3rd 2024  
p-ISSN : xxx-xxx  
e-ISSN:xxx-xxx

PDF

kompensasi agar motivasi dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.

- d. Diharapkan Pimpinan di PT Citraloka Bumi Begawan Kabupaten Musi Rawas dapat meningkatkan pemberian kompensasi agar kepuasan kerja lebih meningkat dan hasil kinerja karyawan lebih baik disaat sekarang dan meningkat dimasa yang akan datang.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Praptiestrini. (2019). EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR DI WILAYAH KABUPATEN KARANG ANYAR. EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN Vol. VIII, No. 2
- Sahid D & MD Rahadhini. (2019). EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6, 2
- Siagian S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta..
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, A. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. (2nd ed., Vol. 2). Kencana Prenada Media Group., Jakarta
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja.*: Vol. VI. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**DOKUMENTASI PENELITIAN**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DOKUMENTASI PENYIARAN DAN PENGISIAN KUESIONER**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

