

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PAKINDO JAYA PERKASA SIDOARJO

Diyan Pranata

Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

Email: diyanpranata2015@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung variabel Motivasi, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT Pakindo Jaya Perkasa . Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan PT Pakindo Jaya Perkasa di Sidoarjo dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 responden atau karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Hipotesis (1) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hipotesis (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hipotesis (3) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hipotesis (4) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, Hipotesis (5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hipotesis (6) Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dan Hipotesis (7) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Prastuti, 2014). Setiap

organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang didasari pada beberapa aspek. Salah satu aspek penting yaitu aspek sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan karena manusia merupakan makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, dan kebutuhan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik

komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Manajemen kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kontribusi sumberdaya manusia dalam organisasi. Pandangan ini sesuai dengan pendapat Lockyer yang dikutip oleh Irianto (2001) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja. Menurut T. Hani Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Siagian (2003, dalam Nurcahyani, 2016) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan

karyawan yang produktif (Suharto dan Yamit, 2005: 55).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2012:192). Menurut Davis dan Newstrom (2003:105), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada dua perbedaan yang penting antara dua unsur lainnya dari sikap pegawai, kepuasan kerja adalahn perasaan senang atau tidak senang yang relatif (senang melakukan tugas yang beraneka), yang berbeda dari pemikiran objektif (pekerjaan yang rumit), dan keinginan perilaku (merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Menurut Notoatmodjo (2009:124), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu: A) Membantu memperbaiki kinerja agar keinginan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. B) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. C) Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan

memperbaiki komunikasi kelembagaan. Menurut Mulyadi (2015:113) tentunya sebuah perusahaan mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja yang sangat penting diantaranya: A) Untuk mendapatkan informasi B) Sebagai alat negosiasi. C) Keputusan pemberian kompensasi. D) Perbaikan kinerja

METODE DAN PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran. Data dalam penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data (Sugiyono, 2014).

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa yang berjumlah total 236 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:116). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Kemudian besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*. Artinya segala

karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Untuk menghitung jumlah sample dari populasi tertentu, maka digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% atau nilai kritis 10% sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{236}{1 + 236 (10\%)^2}$$

$$n = 70,2$$

Berdasarkan perhitungan diatas tersebut maka sample yang diambil sebanyak 70 (dibulatkan) orang.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, peneliti mencobakan instrument tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah tersebut bisa disebut dengan kegiatan uji coba (*try-out*) instrument. Apabila data yang didapat dari uji coba ini sudah sesuai dengan seharusnya, maka instrument sudah baik/sudah valid. Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan teknik uji validitas. Ada dua cara uji validitas yang sesuai dengan cara pengujiannya yaitu validitas eksternal dan validitas internal (Arikunto, 2012 : 212). Peneliti dalam hal ini menggunakan uji validitas eksternal, karena data yang dihasilkan oleh instrument tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

Rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} = hubungan antara x dan y,
yang dalam hal ini diartikan
x = skor tiap-tiap variabel
y = skor total tiap responden
X = skor rata-rata dari X
Y = skor rata-rata dari Y
N = jumlah responden

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat Tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar dan sesuai kenyataannya.

Maka berapa kalipun di ambil, tetap aka sama. Realiabilitas menunjuk pada tingkat terkendala sesuatu. Reliable artiya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto,2012 : 221). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha chronbach yang dihasilkan dari pengolahan data melalui SPSS 25.0 for windows. Pengujian instrument ini dilakukan dengan metode belah dua (split-Half) dengan cara menghitung jumlah skor untuk setiap subyek (X), dan juga skor genap dari setiap subyek (Y), sehingga masing-masing subyek memiliki dua skor. Hasil korelasi tersebut kemudian dimasukkan kedalam formula spearman brown yaitu sebagai berikut :

$$r_n = \frac{2 \times r_{1/2,1/2}}{(1 + r_{1/2,1/2})}$$

Keterangan :

- r_n = reliabilitas instrument
 $r_{1/2,1/2}$ = r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrument

Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut:“Selain uji asumsi klasik

multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Singgih Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significant*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikoleniaritas

Menurut Danang Sunyoto (2016:87) menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut: “Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,\dots,n}$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)”.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2013: 105). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Imam Ghozali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika *R Square* yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: a) *tolerance value* dan lawanya b) *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a) *Tolerance value* < 0,10 atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas.
 - b) *Tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: “Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi

yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Menurut Imam Ghozali (2013: 139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu *Y* adalah *Y* yang telah diprediksi, dan sumbu *X* adalah residual (*Y* prediksi – *Y* sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun di atas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Danang Sunyoto, 2016:91).

Uji T Test

Menurut Danang Sunyoto (2016:29) menyatakan tujuan uji hipotesis sebagai berikut: “Tujuan uji beda atau uji hipotesis ini adalah menguji harga-harga statistik, mean dan proporsi dari satu atau dua sampel yang diteliti. Pengujian ini dinyatakan hipotesis yang saling berlawanan yaitu apakah hipotesis awal (nihil) atau ditolak. Dilakukan pengujian harga- harga statistik dari suatu sampel karena hipotesis tersebut bisa merupakan pernyataan benar atau pernyataan salah”.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji *t*) dan dalam pengujian hipotesis ini peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis (*H₀*) dan hipotesis alternatif (*H_a*). Menurut Imam Ghozali (2013:98), uji *t* digunakan untuk: “Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji *t* adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Hipotesis nol (*H₀*) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hipotesis

alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Rumusan hipotesis:

$$H_0 : b_1 = 0 ; b_2 = 0 ; b_3 = 0 ; b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0 ; b_2 \neq 0 ; b_3 \neq 0 ; b_4 \neq 0$$

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

2) $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2013:249)

Jadi secara sistematis *path analysis* mengikuti model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model *path analysis* yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur yang didasarkan kajian teori tertentu yang telah diuraikan. Menurut Solimun (2012:56) Informasi diberikan apabila tujuan penelitian ingin mendapatkan model untuk kepentingan prediksi, maka yang tepat digunakan adalah model struktural. Asumsi yang mendasari *path analysis* menurut (Riduwan, 2015 : 2) adalah sebagai berikut :

1. Pada model *path analysis* hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kualitas yang berbalik.

3. Variabel terikat atau endogen minimal dalam skala ukur interval dan *ratio*.
4. Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian. Imam Ghozali (2016:243) Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal, tetapi asumsi ini telah banyak dikritik. Menurut Bollen dan Stine dalam buku ini pada sampel yang kecil distribusi umumnya tidak normal.

Pada uji sobel ini dilakukan untuk pengujian mediasi. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening. Dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \frac{Ab}{\sqrt{a^2 Sb^2 + b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}}$$

Keterangan :

a = Koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel intervening

b = Koefisien jalur variabel intervening terhadap variabel endogen.

s_a = *Standard error* koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel intervening

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. Pakindo Jaya Perkasa. Tetapi terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas instrument Motivasi, Kompensasi, Kinerja Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dimana

pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrument yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21. Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M
M1 Pearson Correlation	1	.644**	.738**	.485**	.602**	.484**	.829**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M2 Pearson Correlation	.644**	1	.735**	.443**	.470**	.399**	.778**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M3 Pearson Correlation	.738**	.735**	1	.571**	.450**	.453**	.829**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M4 Pearson Correlation	.485**	.443**	.571**	1	.601**	.606**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M5 Pearson Correlation	.602**	.470**	.450**	.601**	1	.637**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M6 Pearson Correlation	.484**	.399**	.453**	.606**	.637**	1	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71
M Pearson Correlation	.829**	.778**	.829**	.773**	.800**	.748**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Motivasi (X1) memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Motivasi (M) yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K
K1 Pearson Correlation	1	.354**	.291**	.259**	.380**	.338**	.536**
Sig. (2-tailed)		.002	.014	.029	.001	.004	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K2 Pearson Correlation	.354**	1	.782**	.673**	.611**	.496**	.841**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K3 Pearson Correlation	.291**	.782**	1	.669**	.690**	.626**	.877**
Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K4 Pearson Correlation	.259**	.673**	.669**	1	.518**	.472**	.781**
Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000		.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K5 Pearson Correlation	.380**	.611**	.690**	.518**	1	.681**	.842**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K6 Pearson Correlation	.338**	.496**	.626**	.472**	.681**	1	.776**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71
K Pearson Correlation	.536**	.841**	.877**	.781**	.842**	.776**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kompensasi yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

Correlations

	KKE1	KKE2	KKE3	KKE4	KKE5	KKE6	KKE7	KKE
KKE1 Pearson Correlation	1	.749**	.483**	.596**	.415**	.452**	1.000**	.774**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE2 Pearson Correlation	.749**	1	.527**	.603**	.507**	.575**	.749**	.810**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE3 Pearson Correlation	.483**	.527**	1	.606**	.516**	.517**	.483**	.745**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE4 Pearson Correlation	.596**	.603**	.606**	1	.643**	.699**	.596**	.879**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE5 Pearson Correlation	.415**	.507**	.516**	.643**	1	.600**	.415**	.744**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE6 Pearson Correlation	.452**	.575**	.517**	.699**	.600**	1	.452**	.791**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE7 Pearson Correlation	1.000**	.749**	.483**	.596**	.415**	.452**	1	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KKE Pearson Correlation	.774**	.810**	.745**	.870**	.744**	.791**	.774**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kompensasi yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid

Correlations

	KKA1	KKA2	KKA3	KKA4	KKA5	KKA6	KKA
KKA1 Pearson Correlation	1	.680**	.512**	.553**	.705**	.548**	.832**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA2 Pearson Correlation	.680**	1	.457**	.516**	.508**	.560**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA3 Pearson Correlation	.512**	.457**	1	.663**	.657**	.525**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA4 Pearson Correlation	.553**	.516**	.663**	1	.686**	.512**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA5 Pearson Correlation	.705**	.508**	.657**	.686**	1	.443**	.831**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA6 Pearson Correlation	.548**	.560**	.525**	.512**	.443**	1	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71
KKA Pearson Correlation	.832**	.782**	.790**	.819**	.831**	.747**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kompensasi yang disebarakan kepada responden dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Khasanah, 2004). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach* Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat di

interpretasikan sebagai berikut (Triton,2006)(dalam Sujianto, 2009:97)

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti Cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
M	0,797	Reliable
K	0,795	Reliable
KKE	0,822	Sangat Reliable
KKA	0,799	Reliable

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametik. Uji statistik non parametik yang digunakan adalah metode *Kolmogorov Smirnov Z* pada program SPSS 25.0. Apabila signifikansi > 0,05, maka dikatakan data berdistribusi normal (Priyatno, 2018:77)

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97632954
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,756

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari grafik *Normal Probability Plot* dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0,756 > 0,05$ yang artinya adalah data pada penelitian ini telah terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi yang digunakan oleh peneliti layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi untuk penelitian ini ditemukan adanya korelasi pada variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adapun caranya adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi multikoleniaritas. Matriks korelasi yang terbentuk dari hasil pengolahan SPSS disajikan dalam table berikut :

		M	K	KKE	KKA
M	Pearson Correlation	1	,557**	,483**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	71	71	71	71
K	Pearson Correlation	,557**	1	,762**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	71	71	71	71
KKE	Pearson Correlation	,483**	,762**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	71	71	71	71
KKA	Pearson Correlation	,576**	,697**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Berdasarkan matriks korelasi tersebut, maka dapatlah diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikoleniaritas pada model penelitian ini.
3. Multikoleniaritas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 dan 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikoleniaritas. Nilai toleransi dan VIF yang diperoleh untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut

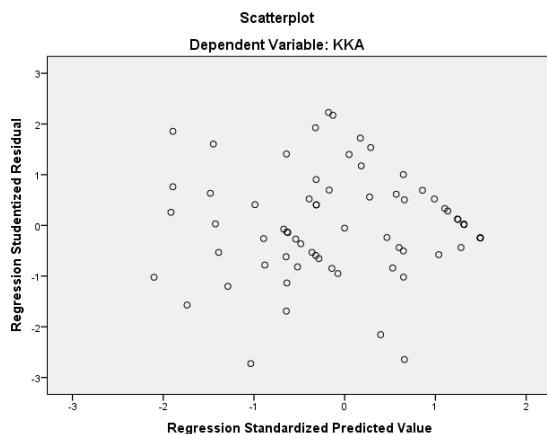
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,862	2,044		1,400	,166		
	M	,212	,079	,222	2,674	,009	,681	1,468
	K	,097	,094	,116	1,036	,304	,372	2,687
	KKE	,525	,093	,601	5,654	,000	,414	2,415

a. Dependent Variable: KKA

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai-nilai toleransi yang diperoleh lebih besar dari >0,10 maka tidak terjadi Multikolinieritas dan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas lebih kecil dari <10,00, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dan ini dilakukan dengan cara mengamati *scatterplot* antara variabel bebas terhadap *standardized residual* dependent variable.



Persamaan regresi pada penelitian ini merupakan persamaan homoskedastisitas, karena apabila diamati dari gambar diatas pola titik yang menyebar berada disekitar angka 0 dan penyebaran titik tidak berpola hal ini menandakan tidak terjadinya pola heteroskedastisitas

Uji T Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,130	2,372		4,272	,000		
	M	,092	,103	,084	,892	,375	,689	1,451
	K	,684	,090	,715	7,611	,000	,689	1,451

a. Dependent Variable: KKE

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa motivasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,375 > Alpha 5% (0.05) dengan nilai t hitung sebesar 0,892 lebih kecil daripada t tabel yaitu 0,892 < 1.99495 maka variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < Alpha 5% (0,05) dengan nilai t hitung sebesar 7,611 lebih besar daripada t tabel yaitu 7,611 > 1.99495 maka Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,862	2,044		1,400	,166		
	M	,212	,079	,222	2,674	,009	,681	1,468
	K	,097	,094	,116	1,036	,304	,372	2,687
	KKE	,525	,093	,601	5,654	,000	,414	2,415

a. Dependent Variable: KKA

Sumber: Data SPSS

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa motivasi (X1) memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,009 < Alpha 5% (0.05) dengan nilai t hitung sebesar 2,674 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,674 > 1,99495. Maka X1 berpengaruh signifikan terhadap Y

Sedangkan kompensasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,304 > 5% (0.05) dengan nilai t hitung sebesar 1,306 lebih kecil daripada t tabel yaitu 1,036 < 1,99495. Maka X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 5% (0,05) dengan nilai t hitung sebesar 3,843 lebih besar daripada t tabel yaitu 5,654 > 1,9945. Maka variabel Z berpengaruh terhadap Y

Uji Analisis Jalur

Adapun hasil dari analisis jalur pada struktural 1 dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,574	2,63958

a. Predictors: (Constant), K, M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,190	2	335,095	48,095	,000 ^b
	Residual	473,781	68	6,967		
	Total	1143,972	70			

a. Dependent Variable: KKE

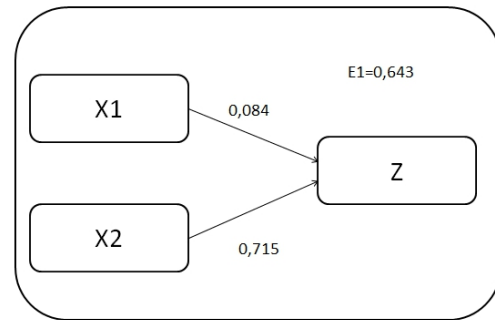
b. Predictors: (Constant), K, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,130	2,372		4,272	,000		
	M	,092	,103	,084	,892	,375	,689	1,451
	K	,684	,090	,715	7,611	,000	,689	1,451

a. Dependent Variable: KKE

- Mengacu pada output regresi Model 1 pada bagian tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 adalah sebesar 0,375 lebih besar dari 0,05 Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Sedangkan variabel kompensasi (X2) diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
- Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,586 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 58,6% sementara sisanya 41,4 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,586} = 0,643$



$$Z = -0,084X1 + 0,715X2 + 0,643e1$$

Adapun hasil dari analisis jalur pada struktural II dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,673	2,02009

a. Predictors: (Constant), KKE, M, K

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,687	3	199,896	48,985	,000 ^b
	Residual	273,411	67	4,081		
	Total	873,099	70			

a. Dependent Variable: KKA

b. Predictors: (Constant), KKE, M, K

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,862	2,044		1,400	,166		
	M	,212	,079	,222	2,674	,009	,681	1,468
	K	,097	,094	,116	1,036	,304	,372	2,687
	KKE	,525	,093	,601	5,654	,000	,414	2,415

a. Dependent Variable: KKA

- Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel *Coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) = 0,009 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya adalah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,304 lebih besar dari 0,05 yang artinya berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan Kompensasi (X2)

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,687 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 melalui Z terhadap Y adalah sebesar 68,7% sementara sisanya 32,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,687} = 0,560$

Uji Sobel

Variabel Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595,304	2	297,652	72,861	,000 ^b
	Residual	277,794	68	4,085		
	Total	873,099	70			

a. Dependent Variable: KKA
b. Predictors: (Constant), KKE, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,592	2,028		1,278	,206		
	M	,239	,075	,250	3,203	,002	,767	1,304
	KKE	,590	,068	,675	8,647	,000	,767	1,304

a. Dependent Variable: KKA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	M	KKE
1	1	2,981	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	17,492	,07	,93	,48
	3	,009	17,896	,93	,07	,52

a. Dependent Variable: KKA

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $0,05 = 0,05$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi tanggung kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,653	,643	2,10949

a. Predictors: (Constant), KKE, K

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,503	2	285,251	64,102	,000 ^b
	Residual	302,596	68	4,450		
	Total	873,099	70			

a. Dependent Variable: KKA
b. Predictors: (Constant), KKE, K

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,638	1,839		3,066	,003		
	K	,181	,092	,216	1,961	,054	,419	2,387
	KKE	,551	,096	,631	5,723	,000	,419	2,387

a. Dependent Variable: KKA

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $2,25 > 0,05$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kompensasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja jawab kerja di PT Pakindo Jaya Sidoarjo.
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
4. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT Pakindo Jaya Sidoarjo.
6. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
7. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo. Dan menjadi faktor kuat dari hasil penelitian yang bisa meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus sangat menjadi perhatian utama yaitu masalah dengan motivasi para karyawan dan kompensasi untuk para karyawan dalam menyelesaikan pekerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Pakindo Jaya Perkasa. Karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta totalitas kerja

- karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas nya.
2. Pada faktor motivasi masih perlu ada perbaikan dalam hal para karyawan agar termotivasi atas pekerjaannya, selain itu perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga pimpinan akan mengetahui bagaimana kerja para karyawannya sudah memiliki motivasi yang kuat dan bagus dengan baik atau tidak. Dengan demikian karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
 3. Perlu mewadahi segala saran dan kritik yang akan diberikan oleh karyawan untuk acuan intropeksi dan pembenahan manajemen yang lebih baik
 4. Saran untuk penelitian berikutnya agar mengembangkan model analisa jalur dengan menggunakan variabel *intervening* lain agar diperoleh hasil penelitian yang berbeda. Dengan memperhatikan instrument yang digunakan misal membuat kuesioner yang menarik dan memberikan hadiah untuk responden dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Andry, Johannes Fernandes, 2016. *Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada Training Center di Jakarta Menggunakan Framework Cobit 4.1*. Jurnal Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Mercu Buana.
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brunetto, Y. and Farr-Wharton, R. 2002. *The Impact of Supervisor Communication on the Job Satisfaction of Early Career Police Officers*.
- De Janaz, S.C., Dowd, K.O. Schneider, B.Z., 2002., *Interpersonal Skill in Organizations. International Edition.*, Singapore., The Mc.Graw-Hill Companies, Inc.
- Dwiningsih, Endang 2010. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol.5 No.1, Hal.:20-25.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gutom, Dedek Kurniawan, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawn pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No.02.
- Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPF, Universitas GajahMada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Penelitian Kerja dan Pengukuran Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, M. S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Indrawati, Ayu Desi, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, Hal: 135-142.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia
- Johan, Rita, 2002, *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Penabur, Vol.1 No.1, Hal: 6-31.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior. Twelfth Edition*. NY : McGraw-Hill/Irwin Lewis, 2004, *Kinerja organisasi* : Yogyakarta : UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: inmedia- anggota IKAPI
- Nasution, Emi Hayati, dkk. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2, No. 1, Hal:123-134.
- Newstrom, John W. & Keith Davis. 2004. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.
- Prastusi, 2014. *Pengaruh Good Corporate Governance pada Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (3).
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, 2014, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Robbinss Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarinah dan Azhar Azis, 2010. *Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Analitika, Vol. 2 No. 2.
- Siregar, Ratonggi. 2017. *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Medan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta Bandung. Yogyakarta.