

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN PT. SANSYU PRECISION INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH:

SUSI FITRIANI

NIM : 111711196

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN PT. SANSYU PRECISION INDONESIA**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

SKRIPSI



OLEH:

SUSI FITRIANI

NIM : 111711196

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini Dosen Pembimbing Skripsi :

Nama Mahasiswa : Susi Fitriani

NIM : 111711196

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang
Dimediasi oleh Motivasi dan Kompetensi

Menyatakan bahwa berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 30 Juli 2021

Pembimbing



Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M

NIDN : 0313037903

SKRIPSI

***PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN PT.SANSYU PRECISION INDONESIA***

Dipersembahkan dan disusun oleh:

Susi Fitriani

111711196

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu, tanggal 7, bulan Agustus, tahun 2021, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.


SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji,

Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M., M.M., D.B.A

NIDN: 0424109102

Tanda Tangan



Anggota Penguji

Arief Teguh Nugroho, S.E., M.M

NIDN: 0430068306

Tanda Tangan



Mengetahui,


Ka.Prodi Manajemen



Yunita Ramadhani RDS, S.E., M.Sc.

NIDN: 0406068402

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Preatmi Nurastuti, S.E., M.M

NIDN: 0404046508

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika hati berniat baik, maka Allah akan mempertemukan kita dengan hal-hal baik, orang-orang baik, tempat-tempat baik dan kesempatan berbuat banyak kebaikan”

“Jika ingin berkembang, maka harus keluar dari zona nyaman”

Karya ini kupersembahkan buat :

- Ayahanda Ade Sukirna, Ibunda Dedeh, Adikku Risma Amelia, semua Ua, Aa dan Teteh serta semua sepupu sekeluarga yang selalu mendo'akan serta mendukung di setiap langkahku.
- Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu serta pengalaman berharga yang sangat berarti bagi kehidupan.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susi Fitriani

NIM : 111711196

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 30 Juli 2021

Tanda tangan



Susi Fitriani

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi dan Kompetensi Karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa (UPB).

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya melalui kesehatan umur panjang dan semangat kerja keras untuk mencapai tujuan.
2. Tim Penguji, Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M., M.M., D.B.A dan Bapak Arief Teguh Nugroho, S.E., M.M, terima kasih telah berkenan memberi masukan untuk penyempurnaan naskah skripsi ini.
3. Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu senantiasa memberikan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi.
4. Ibu Yunita Ramadhani RDS, S.E., M.Sc. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis Skripsi Mahasiswa.
5. Ibu Preatmi Nurastuti, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
6. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M., M.M., D.B.A sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.

7. Bapak Kuwat Riyanto, S.E., M.M sebagai Dewan Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama ini..
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Skripsi ini.
9. Orang tua dan segenap keluarga tercinta atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini. Semoga Allah SWT membalas semuanya dengan menempatkan keduanya pada Jannah-Mu bersama orang-orang beriman. Aamiin... Yaa Rabbal 'alamiin.
10. Para atasan PT. Sansyu Precision Indonesia yang telah memberikan izin untuk membuat penelitian di perusahaan tersebut.
11. Teman-teman angkatan 2017 khusus untuk MA.17.D.12 dan umumnya segenap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa terima kasih atas keakraban, diskusi, saran serta semangat yang diberikan.
12. Sahabat-sahabat Terbaikku Dea, Leni, Bulan, Hanifah, dan Liza sudah berjuang selama 4 tahun bersama, yang dengan tulus mendukung dan saling pengertian dalam kondisi apapun. Selamat dan semangat untuk kalian semua.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini.

Bekasi, 30 Juli 2021

Penulis



Susi Fitriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah dan Pertanyaan Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Motivasi	14
2.1.4 Kompetensi	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian.....	25
2.3.1 Hipotesis	25
2.3.2 Model Penelitian.....	30
BAB III.....	33

METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	33
3.1.1 Jenis Penelitian	33
3.1.2 Desain Penelitian	34
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	38
3.4 Jenis Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.5 Metode Analisis Data	41
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Profil Perusahaan.....	47
4.2 Hasil Penelitian.....	50
a. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran).....	54
b. Pengujian Inner Model (Model Struktural)	61
4.3 Pembahasan	69
4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)	70
4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (Z1).	70
4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kompetensi(Z2).....	71
4.3.4 Pengaruh Motivasi (Z1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).	71
4.3.5 Pengaruh Kompetensi (Z2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).....	72
4.3.6 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Melalui Motivasi (Z1)	73
4.3.7 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Melalui Kompetensi (Z2)	74
BAB V	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Produksi	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Research Gap	3
Tabel 3.1 Definisi Operational Variabel	36
Tabel 3.2 Waktu dan Jadwal Penelitian	38
Tabel 4.1 Nilai Loading Factor Iterasi Pertama	53
Tabel 4.2 Nilai Loading Factor Iterasi Kedua	55
Tabel 4.3 Nilai Cross Loading	56
Tabel 4.4 Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE	57
Tabel 4.5 Nilai Korelasi antar Konstruk dengan Nilai Akar Kuadrat AVE	58
Tabel 4.6 Nilai Composite Reliability	58
Tabel 4.7 Nilai Multikolinearitas	59
Tabel 4.8 Nilai R-Square	60
Tabel 4.9 Nilai Path Coefficient	62
Tabel 4.10 Nilai Specific Indirect Effect	62
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1	Desain Penelitian	33
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	45
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	47
Gambar 4.3	Karakteristik Jenis Kelamin	48
Gambar 4.4	Karakteristik Usia	48
Gambar 4.5	Karakteristik Divisi	49
Gambar 4.6	Karakteristik Pendidikan	50
Gambar 4.7	Karakteristik Status Karyawan	51
Gambar 4.8	Karakteristik Lama Bekerja	51
Gambar 4.9	Hasil Model Penelitian	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	82
Lampiran 2. Instrumen Penelitian (Kuesioner)	87
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden	93
Lampiran 4. Tabulasi Karakteristik Responden	101
Lampiran 5. Model Penelitian	105
Lampiran 6. Hasil Analisis SmartPLS	106
Lampiran 7. Struktur Organisasi Perusahaan	111
Lampiran 8. Surat Pernyataan Izin Penelitian	112
Lampiran 9. Riwayat Hidup	113

The Effect Of Compensation On Job Satisfaction Mediated by Motivation and Competence

Employees PT. Sansyu Precision Indonesia

Oleh :

SUSI FITRIANI

NIM : 111711196

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation (X1) on job satisfaction (Y1) by mediating motivation (Z1) and competence (Z2). One of the problems that can occur in an organization or company is compensation, where compensation is very important in shaping the satisfaction of an employee. With good compensation, it will increase the job satisfaction of every employee.

This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The object of this research is the employees of PT. Sansyu Precision Indonesia, with a population of 100 people and 80 people as samples or respondents. A bipolar scale questionnaire from 1-6 was used as an instrument to obtain data. The method used is Partial Least Square (PLS) as a technique to predict the relationship between constructs. Data processing is assisted by SmartPLS 3.0 software. Data were collected by questionnaires and data analysis in this study used the Structural Equation Modeling(SEM) method. From the results of the analysis proves that compensation directly has a significant effect on job satisfaction, compensation has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on job satisfaction. Compensation has a significant effect on Competence, Competence has no significant effect on Job Satisfaction. Indirectly, compensation has a significant effect on job satisfaction through motivation, but compensation has no significant effect on job satisfaction through competence.

Keywords: compensation, job satisfaction, motivation, and competence.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN PT.SANSYU PRECISION INDONESIA

Oleh :
SUSI FITRIANI
NIM : 111711196

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi(X1) terhadap kepuasan kerja(Y1) dengan mediasi motivasi(Z1) dan kompetensi(Z2). Salah satu masalah yang dapat terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah kompensasi, dimana kompensasi sangat berpengaruh penting untuk membentuk keterpuasan seorang karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Objek penelitian ini pada karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia, dengan populasi sebanyak 100 orang dan yang dijadikan sampel atau responden sebanyak 80 orang. Kuesioner skala bipolar dari 1-6 digunakan sebagai instrumen untuk memperoleh data. Metode yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik untuk memprediksi hubungan antar konstruk. Pengolahan data dibantu dengan software SmartPLS 3.0. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling*(SEM). Dari hasil analisis membuktikan bahwa secara langsung Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara tidak langsung, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi, tetapi Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompetensi.

Kata kunci: kompensasi,kepuasan kerja, motivasi, dan kompetensi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana *et al*, 2012:3). Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan (Delila *et al*, 2015:225). Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) bahwa kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Salah satu masalah yang mungkin timbul dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kompensasi, yang sangat penting untuk membentuk kepuasan karyawan. Kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan adalah terwujudnya kepuasan kerja. Jika semua harapan dapat terpenuhi saat melaksanakan tugas pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai (Seidy *et al*, 2018:3459).

Kepuasan setiap orang atau karyawan didasarkan pada kesimpulan yang diambil dengan membandingkan apa yang diperoleh langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diharapkan dan yang diharapkan sesuai atau layak diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik berdasarkan pelayanan yang telah diberikan kepada perusahaan (Seidy *et al*, 2018:3459).

Tabel 1. 1
REKAPITULASI RATA-RATA HASIL PRODUKSI
PT SANSYU PRECISION INDONESIA
PER TAHUN 2020-2021

Tahun	Bulan	Rencana Produksi	Actual Produksi	Hasil (Prosentase)
2020	Maret	7.322.100	5.980.717	82%
	April	6.098.600	5.665.641	93%
	Mei	9.757.100	8.239.622	84%
	Juni	1.320.100	1.066.340	80.78%
	Juli	4.920.830	4.317.046	88%
	Agustus	4.048.100	2.073.425	51%
	September	1.287.000	1.214.002	94%
	Oktober	1.745.300	1.691.150	97%
	November	7.088.900	4.866.034	69%
	Desember	6.935.400	5.921.645	85%
2021	Januari	5.580.800	5.028.046	90%
	Februari	5.343.800	4.648.767	87%
	Maret	5.501.600	4.446.849	81%

Sumber : Data Produksi PT. Sansyu Precision Indonesia

Berdasarkan data hasil produksi PT.Sansyu Precision Indonesia periode Maret 2020-Maret 2021, yang menunjukkan presentase hasil produksi yang fluktuatif. Persentase terendah terjadi di bulan Agustus Tahun 2020 sebesar 51%, produktivitas yang menurun bisa dijadikan faktor bahwa kepuasan kerja yang menurun. Perusahaan mengharapkan hasil produktivitas yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dari kepuasan kerja menunjukkan produktivitas yang tinggi dan peningkatan keuntungan. Hal tersebut dapat terjadi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan senang atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif para pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungan. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap berbagai bentuk pekerjaan (Agus *et al*, 2012).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut bertolak belakang dengan temuan research gap berikut :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Research Gap

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Makarawung Seidy, Adolfina Roring, Ferdy (2018)	Pengaruh dari komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado	Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado
2.	Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja PT. PLN Persero Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar -0,030 dan signifikansi 0,772 > 0,005.

Sumber : dikembangkan oleh Peneliti

Berdasarkan hasil research gap yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga, menunjukkan bahwa keterpuasan karyawan tidak terpenuhi. Hasil yang berbeda tersebut, menjadi alasan peneliti untuk menganalisis kembali pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Agus *et al.* (2012) menyebutkan “pada dasarnya kompensasi yang baik dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Yusron *et al.* (2015) menyatakan “beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain kompensasi dan motivasi”. Selain motivasi kerja, kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan hasil kinerja karyawan (Hariyanto, Nasaruddin, & Munir, 2018). Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Menurut Dessler, Gary (2011) menyatakan “kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi”.

Penelitian oleh Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang” hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT.Telekomunikasi.

Penelitian oleh Asep Dana Saputra dan Riyanto Setiawan Suharsono (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru” bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Penelitian oleh Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021) dalam artikel yang berjudul “*An Empirical Study of Employees’ Motivation and its*

Influence Job Satisfaction” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional” hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di Bank BJB Cabang BSD” hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.

Menurut Anton (2012) “Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain kompensasi, motivasi dan kompetensi”. Dari faktor-faktor tersebut, maka perlu dikaji apakah kompensasi, motivasi dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi dan Kompetensi Karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia”.

1.2 Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi
3. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kompetensi
4. Apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

5. Apakah ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
6. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Motivasi
7. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kompetensi

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan yang Dimediasi oleh Motivasi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan yang Dimediasi oleh Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur dan penelitian selanjutnya umumnya di bidang manajemen dan khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh karyawan dalam merumuskan kebijakan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya pada PT Sansyu Precision Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian bab yang merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian bab yang merupakan isi membahas mengenai teori kompensasi, motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab yang menguraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu jadwal penelitian, kerangka konsep, desain penelitian, populasi sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB V PENUTUP

Bagian bab akhir sebagai penutup skripsi yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut definisi (Wibowo, 2014) menyatakan kepuasan kerja didefinisikan sebagai kebahagiaan seseorang ketika mereka secara positif mengevaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017) menyatakan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau emosi karyawan yang merasa senang atau tidak senang ketika melihat pekerjaannya. Dari berbagai definisi kepuasan kerja oleh para ahli tersebut, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan atau emosi positif atau negatif karyawan tentang pekerjaannya, yang berkaitan dengan pengalaman kerja mereka dan harapan untuk pengalaman masa depan.

Allen dalam (Bangun, 2018) mengemukakan bahwa terwujudnya kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Karena betapapun sempurnanya perencanaan, pemantauan dan penelitian suatu organisasi, jika karyawan tidak dapat melakukan tugas dengan penuh minat dan kegembiraan, organisasi tidak akan dapat mencapai hasil yang benar-benar dapat dicapai.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hartatik (2014: 229) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tersendiri. Kesulitan pekerjaan dan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan dapat mengurangi atau meningkatkan kepuasan kerja.

2. Supervisor, atasan yang baik akan menghargai setiap pekerjaan karyawannya. Bagi karyawan itu sendiri, atasan bisa menjadi citra bapak/ibu/sahabat.
3. Rekan-rekan, menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal.
4. Promosi berkaitan dengan kemungkinan memperoleh jabatan yang lebih tinggi selama masa kerja.
5. Gaji adalah faktor yang memenuhi kebutuhan pegawai yang hidup dengan gaji yang sesuai atau tidak.
6. Pekerjaan yang menantang, jika karyawan mendapatkan pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, biasanya mereka akan senang. Karena pekerjaan semakin memperkuat mentalitas karyawan. Tetapi terlalu banyak tantangan juga dapat menciptakan perasaan frustrasi dan kegagalan. Berbeda dengan situasi tantangan sedang, karyawan akan merasa senang dan puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
7. Imbalannya, setiap karyawan menginginkan sistem pembayaran yang adil dan kebijakan promosi yang memenuhi harapan mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja diperlukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Berbagai indikator tersebut kemudian akan diukur untuk menentukan seberapa puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikumpulkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Carissa dan Silvia (2015), antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka atau tidak suka suatu pekerjaan, dan perasaan bahwa keterampilan mereka diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Atasan

Seorang atasan yang baik menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan yang baik adalah seorang yang bisa menjadi pemimpin sekaligus sahabat.

3) Rekan

Ini adalah hubungan antara seorang karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik itu jenis pekerjaan yang sama maupun jenis pekerjaan yang berbeda.

4) Promosi

Hal ini merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya peluang pengembangan karir di tempat kerja.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai apa yang karyawan dapatkan atas jasa yang dilakukan pada pekerjaan mereka. Mereka menyumbangkan apa yang mereka anggap berharga, termasuk tenaga dan pengetahuan. (Wilson, 2012: 255).

Pendapat Haryani dkk. (2015: 3) kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan, yaitu penghargaan atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Sajangbati (2016: 463), kompensasi pada dasarnya adalah pertukaran atau timbal balik dari segala usaha dan prestasi yang dilakukan karyawan dalam kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 121), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama

Untuk menjalin hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja, pekerja harus melaksanakan tugas majikan atau pekerjaanya dengan benar, sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, kondisi sosial, dan keinginannya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan yang efektif

Jika rencana kompensasi keseluruhan cukup besar, lebih mudah untuk mempekerjakan karyawan yang memenuhi syarat untuk organisasi.

4. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan untuk memotivasi bawahan cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahan.

5. Stabilitas pekerjaan

Sebuah rencana kompensasi yang didasarkan pada prinsip keadilan dan eksternal dan konsistensi kompetitif, kualifikasi karyawan lebih aman, karena pergantian personel relatif kecil.

8. Disiplin

Dengan memberikan pelayanan yang komprehensif, kedisiplinan karyawan akan meningkat dan karyawan akan memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku.

9. Pengaruh serikat pekerja

Dengan rencana kompensasi yang baik, serikat pekerja dapat terhindari dan fokus pada pekerjaan.

13. Pemerintah

Pemerintah dapat menghindari intervensi pemerintah yang berlebihan jika skema kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

c. Jenis Kompensasi

Menurut (Mondy dan Noe dalam Marwansyah, 2014: 276) jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan melalui sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang bersangkutan. Ada dua jenis kompensasi finansial, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung. Ada banyak bentuk kompensasi finansial langsung, termasuk gaji pokok, upah, pembayaran prestasi, bonus, bagi hasil, komisi dan insentif opsi saham, serta pembayaran kepada tertanggung, seperti tabungan pensiun dan saham perusahaan.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung, termasuk rencana terkait perlindungan (asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kerja, tabungan pensiun), komisi setelah bekerja (gaji liburan, hari raya, cuti tahunan dan cuti hamil) dan berbagai fasilitas bebas hambatan seperti (kendaraan, ruang gedung dan tempat parkir).

b. Kompensasi non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah kompensasi diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraannya. Seperti tunjangan hari raya, pensiun, seragam dinas, kafe, mushola, olahraga dan darmawisata.

d. Indikator Kompensasi

Indikator pemberian kompensasi kepada karyawan jelas berbeda. (Hasibuan 2014: 86) Secara umum diyakini bahwa indikator kompensasi adalah:

1. Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan sebagai kompensasi atas kontribusinya.
2. Upah adalah imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan yang bergantung pada jam kerja.
3. Bonus/reward adalah imbalan finansial dan diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan pengorbanannya.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Murty (2012), motivasi adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara yang terbaik. Orang yang tidak termotivasi akan suka merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi juga mencakup unsur usaha, yaitu usaha yang bermutu dan sesuai dengan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Muda (2014), motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu berdasarkan aktivitas atau kemampuan untuk memuaskan kebutuhan hidup. Motivasi telah diterapkan pada sebuah perusahaan. Tindakan pemberian insentif sangat penting untuk dapat meningkatkan tujuan organisasi.

Menurut Hanifah (2014), motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang, didorong oleh kemampuan pribadi, mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016: 6) “masing-masing tipe motivasi memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

Ada beberapa jenis motivasi kerja. Menurut Winardi (2016: 5), jenis motivasi bisa negatif dan positif, yaitu:

1. Motivasi positif, terkadang orang memulai dengan “motivasi pengurangan kecemasan” (*anxiety reducing motivation*) atau “metode wortel” (*the carrot approach*) untuk memberi orang hal-hal yang bernilai (misalnya, imbalan berupa uang, pujian dan peluang untuk menjadi karyawan tetap) jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi negatif, ketika kinerja orang di bawah standar target, orang mengambil metode “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) untuk menghukum ancaman (teguran, ancaman pemecatan, ancaman penurunan pangkat, dll), motivasi negatif semacam ini biasanya muncul.

Demikian pula Gregor dalam Winardi (2016: 6) “Setiap jenis motivasi memiliki tempat tersendiri dalam organisasi, tergantung perkembangan situasi dan kondisi.”

d. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Malayu (2015: 146), motivasi memiliki beberapa tujuan dan manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan rekrutmen karyawan.
5. Ciptakan suasana kerja dan interpersonal yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterlibatan karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas fungsinya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi adalah untuk membimbing potensi, tenaga kerja, dan organisasi menuju kesuksesan, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk aspirasi dan keinginan organisasi.

e. Indikator Motivasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015: 131) mengungkapkan teori McClelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja antara lain:

- a. Kebutuhan akan dorongan (*nAch*) merupakan pendorong untuk mencapai dan memenuhi standar.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah kebutuhan orang lain untuk bertindak dengan cara yang tidak mungkin dilakukan tanpa dirinya.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) adalah keinginan untuk menjalin hubungan yang akrab dan persahabatan.

2.1.4 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014: 271) “kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja sesuai tuntutan kerja”.

Menurut Marwansyah (2016: 36) “kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik lain atau kemampuan pribadi lainnya yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan, yang dapat diukur dengan standar yang disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

Menurut Edison, et al. (2017: 140) kemampuan individu mengacu pada kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap.

b. Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016: 276), memberikan lima jenis kemampuan, antara lain:

a. Task achievement

Menyelesaikan tugas merupakan kategori kemampuan yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kemampuan yang terkait dengan kinerja tugas ditunjukkan melalui orientasi hasil, manajemen

kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, perhatian pada kualitas, peningkatan berkelanjutan dan keahlian teknis.

b. Relationship

Kategori kemampuan yang berhubungan dengan berkomunikasi dan bekerja dengan orang lain dan memenuhi kebutuhan mereka. Kompetensi yang berkaitan dengan hubungan kerjasama, orientasi pelayanan, perawatan interpersonal, kecerdasan organisasi, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan antar budaya.

c. Atribut pribadi

Kemampuan internal individu dan berhubungan dengan cara orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Atribut pribadi adalah kemampuan untuk memasukkan integritas dan kejujuran, pengembangan pribadi, kepercayaan diri, pengambilan keputusan yang berkualitas, manajemen stres, pemikiran analitis dan pemikiran konseptual.

d. Manajerial

Keahlian khusus yang berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan manusia. Kapasitas pengelolaan berupa pemberdayaan dan pengembangan orang lain.

e. Kepemimpinan

Keterampilan yang berkaitan dengan kepemimpinan organisasi dan orang-orang untuk mencapai tujuan, visi dan organisasi. Kompetensi terkait kepemimpinan meliputi kepemimpinan visioner, pemikiran strategis, orientasi bisnis, manajemen perubahan, pembangunan komitmen, organisasi, fokus dan tujuan, dasar dan nilai.

c. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut penelitian Zwell dalam Wibowo (2016: 283-286), terungkap beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang:

a. Keyakinan dan nilai

Keyakinan tentang diri sendiri dan orang lain dapat sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang berpikir mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba memikirkan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan bermain peran yang paling umum digunakan, berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan ditingkatkan.

c. Pengalaman

Banyak kemampuan dan keterampilan yang memerlukan pengalaman dalam mengorganisir personel, komunikasi kelompok dan pemecahan masalah.

d. Karakteristik

Kepribadian mencakup banyak faktor yang sulit diubah. Namun, beberapa hal tidak dapat diubah. Padahal, seseorang bisa berubah kapan saja. Orang bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan mereka.

e. Motivasi

Motivasi adalah faktor kompetitif yang dapat diubah. Dengan memberikan dorongan, penghargaan atas hasil kerja bawahan, serta

pengakuan dan perhatian atasan kepada individu dapat berdampak positif terhadap semangat bawahan.

f. Masalah emosional

Hambatan emosional dapat membatasi kompetensi untuk mendominasi. Takut membuat kesalahan, takut malu, tidak nyaman, atau kurang memiliki akan membatasi antusiasme dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kemampuannya tergantung pada berpikir kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Tidak mungkin untuk meningkatkan semua intervensi yang dilaksanakan oleh organisasi. Tentu saja, faktor-faktor seperti pengalaman dapat mendorong pengembangan keterampilan ini.

d. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edition (2016: 143), untuk memenuhi persyaratan kompetensi, karyawan harus memenuhi unsur-unsur berikut:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan untuk menunjang pekerjaan dan memiliki kemauan untuk menambah pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki pengalaman teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti, memiliki kemampuan untuk menemukan masalah dan memiliki kemampuan untuk menemukan solusi dari masalah yang bersangkutan.

3. Sikap

Aktif membantu rekan kerja, memiliki kemauan dan sopan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Vol 1, Issue 1. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Achmad Sudiro dan Rofiaty (2011) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang”. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 No.4 ISSN :1693-5241. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan”. *Jurnal Bisnis Administrasi* 4 (2), 59-68. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. *Jurnal EMBA* : 3 (1). Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang” terbit di *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.25 No.1. Hasil penelitian ini

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di PT.Telekomunikasi.

6. Erwinsyah,Muhammad Wadud dan Mohd.Kurniawan DP (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang” terbit di Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 06 No.1. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
7. Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani” terbit di E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4 No.7 :1865-1882. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
8. Asep Dana Saputra dan Riyanto Setiawan Suharsono (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru”. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 3 Nomor 1 E-ISSN :2621-3230. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi kerja.
9. Lestari Indah (2019). dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Figh Kabupaten Serang”. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.
10. Zuhdan Kamal Abdillah dan Ismiyati (2017) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Kristen Salatiga. Terbit di Economic Education Analysis Journal Vol. 6 No. 1. Hasil penelitian ini

menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.

11. Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
12. Chandra Ayu Dwi Shintiya dan Muliawan Hamdani (2019) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PD.BPR BKK Blora” terbit di *Journal of Economics and Banking* Volume 2 No. 2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
13. Ira Wati, Alim Murtani dan Santi Arafah (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada 212 Mart Medan” terbit *Jurnal FEB* Vol.1 No.1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
14. Ni Kadek Eni Juniari dan Gede Riana (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali” terbit *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
15. Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional” terbit di *Jurnal Manajemen* Vol.12 (2) 306-316. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

16. Yudi Supiyanto (2012) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja” terbit di Jurnal *Economia* Vol.11 No.2. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
17. Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” terbit di Jurnal *Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.6 No.2. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
18. Abusama, Muhammad. dkk (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school. Management and Economics Journal (MEC-J), Vol 1, Issue 1*. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
19. Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di Bank BJB Cabang BSD” terbit di Jurnal *Dimensi*, Vol. 9 No. 3 :574-597. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.
20. Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan” terbit di Jurnal *Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol.19 No.2 . Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.

21. Umar Yeni Suyanto (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja di mediasi oleh Motivasi kerja” terbit di Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol.6 No.1 . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memberi peran mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.3 Hipotesis dan Model Penelitian

2.3.1 Hipotesis

Hipotesa dalam penelitian ini dengan tema Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi dan Kompetensi (Keterikatan Karyawan) PT. Sansyu Precision Indonesia ditetapkan sebagai berikut :

Hipotesa Pertama : dinyatakan bahwa Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (keterikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Vol 1, Issue 1. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Achmad Sudiro dan Rofiaty (2011) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang”. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4 ISSN :1693-5241. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gayamakmur Mobil Medan”. Jurnal Bisnis Administrasi 4 (2), 59-68. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. Jurnal EMBA : 3 (1). Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesa Kedua : dinyatakan bahwa Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap Motivasi (keterikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang” terbit di Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No.1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di PT.Telekomunikasi.
2. Erwinsyah,Muhammad Wadud dan Mohd.Kurniawan DP (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang” terbit di Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 06 No.1. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani” terbit di E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4 No.7 :1865-1882. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hipotesa Ketiga : dinyatakan bahwa Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap Kompetensi (keterikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Asep Dana Saputra dan Riyanto Setiawan Suharsono (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru”. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 3 Nomor 1 E-ISSN :2621-3230. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi kerja.
2. Lestari Indah (2019). dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Figh Kabupaten Serang”. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja.
3. Zuhdan Kamal Abdillah dan Ismiyati (2017) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Mengajar, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Kristen Salatiga. Terbit di Economic Education Analysis Journal Vol. 6 No. 1. Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.

Hipotesa Keempat : dinyatakan bahwa Motivasi akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (keterikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Chandra Ayu Dwi Shintiya dan Muliawan Hamdani (2019) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PD.BPR BKK Blora” terbit di Journal of Economics and Banking Volume 2 No. 2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja.
3. Ira Wati, Alim Murtani dan Santi Arafah (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada 212 Mart Medan” terbit Jurnal FEB Vol.1 No.1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Ni Kadek Eni Juniari dan Gede Riana (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali” terbit E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesa Kelima : dinyatakan bahwa Kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (ketarikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional” terbit di Jurnal Manajemen Vol.12 (2) 306-316. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Yudi Supiyanto (2012) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja” terbit di Jurnal Economia Vol.11 No.2. Hasil

penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” terbit di Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.6 No.2. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Abusama, Muhammad. dkk (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school. Management and Economics Journal (MEC-J), Vol 1, Issue 1*. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesa Keenam : dinyatakan bahwa Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Motivasi (ketertarikan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia dimana di dalam hipotesa ini didukung oleh :

1. Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di Bank BJB Cabang BSD” terbit di Jurnal Dimensi, Vol. 9 No. 3 :574-597. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.
2. Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PNS di Sekertariat Daerah Kabupaten Pekalongan” terbit di Jurnal Bisnis dan Ekonomi

(JBE), Vol.19 No.2 . Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.

3. Umar Yeni Suyanto (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja di mediasi oleh Motivasi kerja” terbit di Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol.6 No.1 . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memberi peran mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

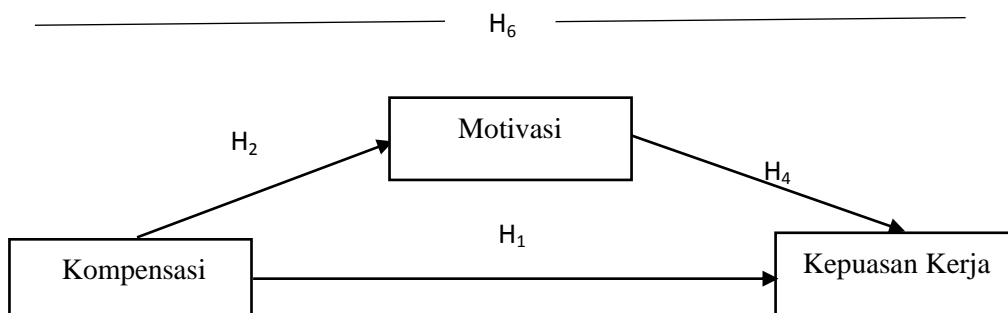
Hipotesa Ketujuh : dinyatakan bahwa Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kompetensi (keterikatan karyawan) di PT.Sansyu Precision Indonesia.

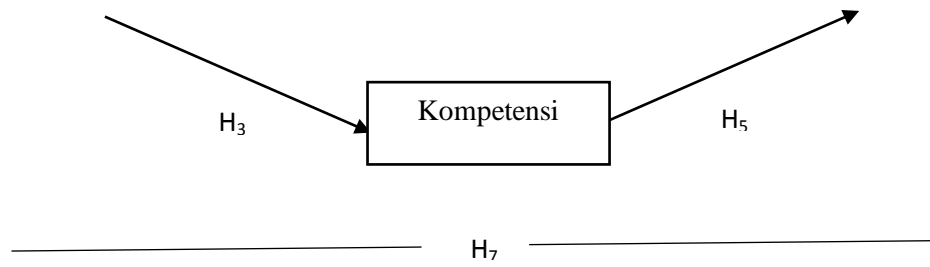
1. Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, Markus Apriono (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Model Penelitian

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiono, 2017: 60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran





Keterangan :

H₁ : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

H₂ : Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

H₃ : Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi

H₄ : Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

H₅ : Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

H₆ : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Motivasi

H₇ : Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Kompetensi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Menurut J. R. Raco (2010: 5) yang dimaksud dengan penelitian adalah sebagai berikut :“Metode penelitian didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur, sistematis, dan memiliki tujuan tertentu baik praktis maupun teoritis. Dikatakan sebagai kegiatan ilmiah karena penelitian dengan aspek ilmu pengetahuan dan teori. Terencana karena penelitian harus direncanakan dengan memperhatikan waktu, aksesibilitas terhadap tempat dan dana”.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Azwar (2012) menekankan analisisnya dalam data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Metode kuantitatif memungkinkan diperolehnya signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

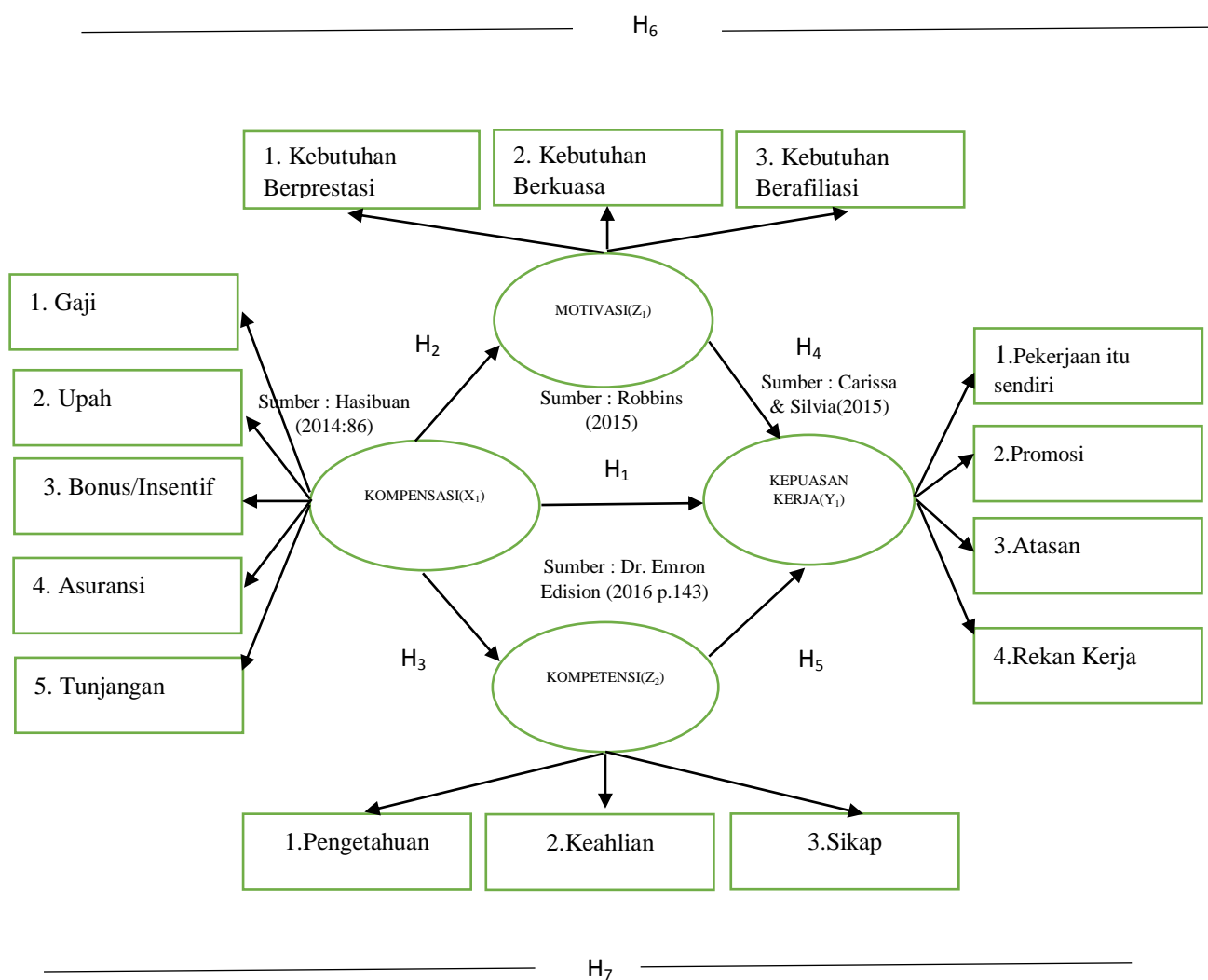
Jenis Penelitian yang digunakan adalah explanatory. Menurut Supiyanto & Maharani (2013: 180) menyatakan “penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabelnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi.

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 90), menyatakan “desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti”. Penelitian ini yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi dan kompetensi.

Gambar 3. 1
Desain Penelitian



Keterangan:

H1 = X1 → Y1 : Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2017). *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. Management and Economics Journal (MEC-J), Vol 1, Issue 1.*

H2 = X1 → Z1 : Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo (2015) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang” terbit di Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No.1

H3 = X1 → Z2 : Asep Dana Saputra dan Riyanto Setiawan Suharsono (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru”. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 3 Nomor 1 E-ISSN :2621-3230

H4 = Z1 → Y1 : Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21–30*

H5 = Z2 → Y1 : Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional” terbit di Jurnal Manajemen Vol.12 (2) 306-316

H6 = X1 → Y1 → Z1 : Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di Bank BJB Cabang BSD” terbit di Jurnal Dimensi, Vol. 9 No. 3 :574-597

H7 = X1 → Y1 → Z2 : Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, Markus Apriono (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Artikel Ilmiah Mahasiswa.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 58). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas(independen), variabel terikat(dependen) dan variabel mediasi(intervening).

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X1). Variabel bebas yaitu Kompensasi (X1).
- b. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y1). Variabel terikat yaitu Kepuasan (Y1).
- c. Variabel Mediasi dengan simbol (Z1) dan (Z2). Menurut Sugiyono (2017: 40) “Variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Variabel Mediasi dengan simbol (Z1) dan (Z2). Variabel mediasi yaitu Motivasi (Z1) dan Kompetensi (Z2).

Variabel	Indikator	Skala	Instrumen
----------	-----------	-------	-----------

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Kompensasi(X_1) adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan, yaitu penghargaan atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. (Haryani, dkk., 2015: 3)	1.Gaji 2.Upah 3.Bonus/insentif 4.Asuransi 5.Tunjangan Hasibuan (2014 :86)	Interval 1-6	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Kepuasan kerja(Y_1) didefinisikan sebagai kebahagiaan seseorang ketika mereka secara positif mengevaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. (Wibowo : 2014).	1.Pekejaan itu sendiri 2. Promosi 3. Atasan 4. Rekan Kerja Carissa dan Silvia (2015)	Interval 1-6	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
Motivasi(Z_1) Adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara yang terbaik. (Murty : 2012)	1.Kebutuhan berprestasi 2.Kebutuhan berkuasa 3.Kebutuhan afiliasi Robbins (2015)	Interval 1-6	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Kompetensi(Z_2) adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja sesuai tuntutan kerja. (Wibowo : 2014)	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3.Sikap Dr. Emron Edision (2016: 143)	Interval 1-6	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10

3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 115).

Menggunakan jenis populasi terbatas yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif (Bugin, 2011: 111). Populasi yang

akan saya teliti sebanyak 100 dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia.

Menurut Sugiono (2011: 81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*, menurut Syofian Siregar (2012: 145) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Cara penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{100}{1 + 100 (5\%)^2} \\ &= 80 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir (ketidaktelitian)

3.4 Jenis Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* serta pendekatan kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2016: 225) "sumber primer merupakan sumber data yang didapat langsung dari pemberi data sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak didapat langsung dari pemberi data melainkan melalui perantara".

1. Lokasi : Penelitian di lakukan di PT. Sansyu Precision Indonesia berlokasi di Plot 8C/A-4,5 EJIP Industrial Park, Cibatu - Cikarang Selatan - Bekasi 17550.
2. Waktu/ Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2

No.	Uraian	April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu Ke															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan penelitian																
2.	Perencanaan																
3.	Pelaksanaan siklus I																
4.	Pelaksanaan siklus II																
5.	Pelaksanaan siklus III																
6.	Pengolahan Data																
7.	Penyusunan Laporan																

Waktu/ Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 195), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Kuesioner yang digunakan berupa *Google Form*, tersedia dengan rentang skala yang dapat langsung diisi oleh responden. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala bipolar dari rentang 1-6 dengan kriteria 1 sangat tidak setuju dan 6 sangat setuju (Mulyanto & Wulandari, 2010).

b. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013: 93) menyatakan “teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan”.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013: 147).

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013: 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan

dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompetensi. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan skala bipolar *adjective*. Menurut Ferdinan (2014) menyatakan bahwa “skala bipolar *adjective* yaitu penyempurnaan dari *semantic scale* dengan maksud untuk mendapatkan respon berupa *interval scaled data*”. Skala yang digunakan merupakan skala dari 1-6, angka 1 berarti sangat tidak setuju hingga angka 6 berarti sangat setuju (Mulyanto & Wulandari, 2010).

3.5.1 Metode Analisis Data dengan *Structural Equation Model* (SEM)

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam *Partial Least Square* (PLS) yaitu meliputi :

a. Model Pengukuran (Outer Model)

Pada model pengukuran, yang disebut juga sebagai model bagian luar, menghubungkan semua variabel indikator dengan variabel latennya. Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measrurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

1) *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari masing-masing indikator konstruk, suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila *loading faktor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.

2) *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* merupakan tingkat sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis memang harus berbeda. Validitas diskriminan juga merupakan bagian dari outer model. Syarat untuk memenuhi validitas diskriminan ini adalah suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, jika nilai akar dari AVE lebih besar dibandingkan nilai tertinggi korelasi antar konstruknya maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,70. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,7$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

4) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria yang berlaku dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , yang berarti model regresi terbebas dari multikolinearitas (Kusuma, Juanta & Liliani, 2018).

b. Model Struktural (Inner Modal)

Inner model (Inner relation, structural model dan substantive theory) merupakan model struktural yang menghubungkan antara variabel laten yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan Uji *Path Coefficient*, Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*) dan Uji Hipotesis.

1) Uji Path Coefficient

Uji *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination* (*R - square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013:73). Uji *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah pengguna analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013:249). Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan

hubungan antara variabel, nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur.

2) Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Penilaian Goodness of Fit diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square sama dengan Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel dependen. Oleh karena itu peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 , saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011:97)

3) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t Statistic dan P Values . Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria. Adapun pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2011: 98-99) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji T dilakukan dengan cara melihat P values $< 0,005$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima apabila variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Efendi, Rachma & Rahmat, 2019).

Jika $P\ values > 0,005$ maka H_a ditolak.

Jika $P\ values < 0,005$ maka H_a diterima.

b. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini ada pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh hubungan total karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Pada Program smartPLS 3.0 hasil uji hipotesis melalui *Path Coefficient* teknik Bootstrapping.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan penulis selama bulan Juli 2021 terhadap data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Penulis akan menganalisis data yang terkumpul sesuai dengan masalah utama yang dijelaskan di awal bab. Hasil pengolahan data tersebut merupakan informasi yang nantinya akan menunjukkan apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau tidak.

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 PT. Sansyu Precision Indonesia



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

PT Sansyu Precision Indonesia adalah suatu perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen presisi injection atau mould injection. Perusahaan ini berlokasi di Plot 8C/A-4,5 EJIP Industrial Park, Cibatu - Cikarang Selatan - Bekasi 17550, Indonesia. Berdiri sejak Juli Tahun 1998. Produk yang dihasilkan seperti otomasi kantor, mesin dan peralatan, suku cadang plastik presisi dan sub bagian perakitan, kamera dan komponen plastik otomotif.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Sansyu Precision Indonesia

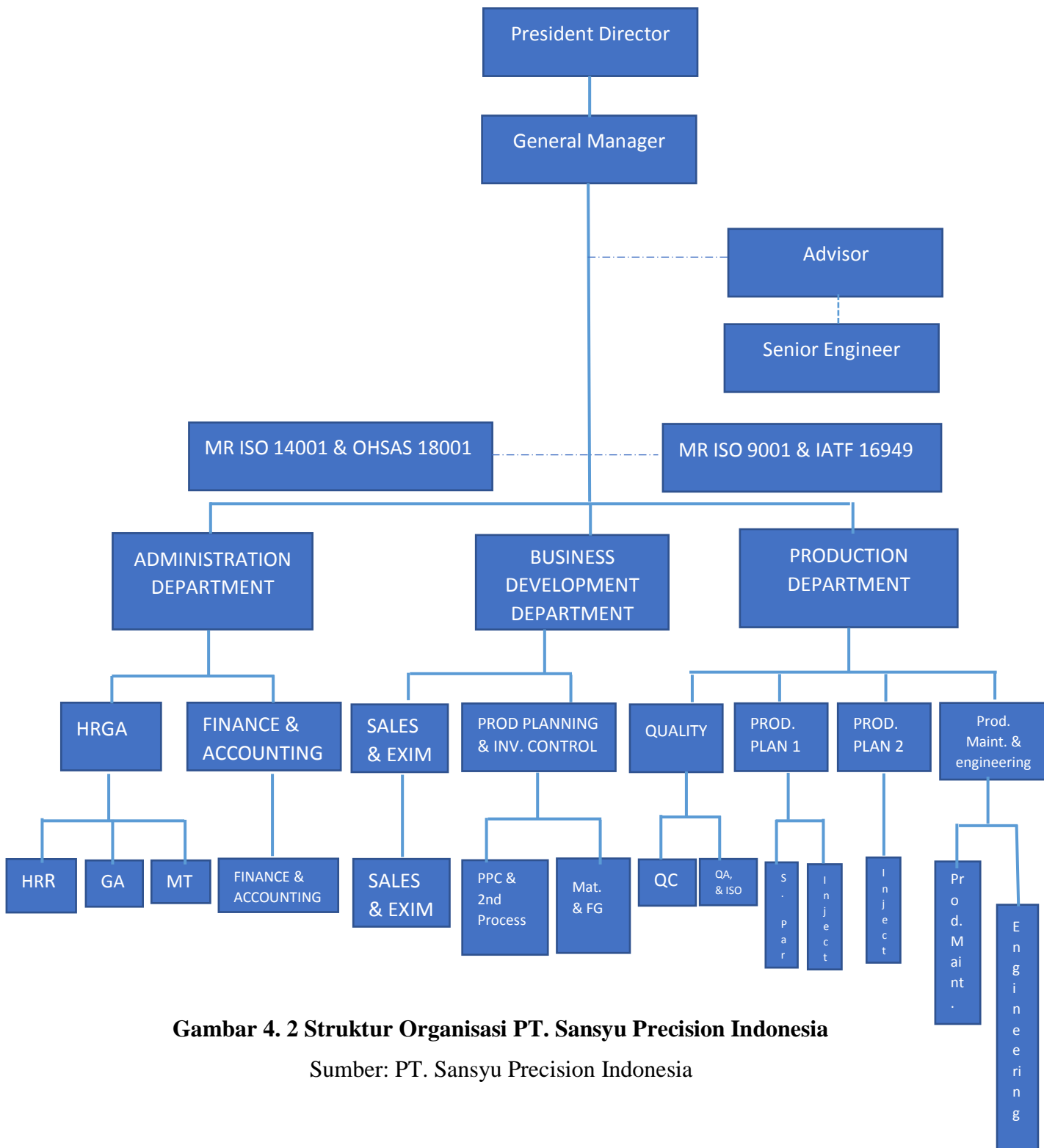
Visi perusahaan yaitu “Menjadi Perusahaan Presisi Terbaik di Dunia”. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan perusahaan melaksanakan misi.

Misi : menyediakan produk yang berkualitas tinggi, dalam rangka memperoleh laba yang memadai untuk pertumbuhan perusahaan, memberi manfaat kepada karyawan, pemegang saham dan masyarakat sekitar serta mengembangkannya secara terus menerus.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sansyu Precision Indonesia

Struktur organisasi merupakan kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang bidang kerja, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing dalam kebulatan kerja sama. Struktur organisasi di PT. Sansyu Precision Indonesia dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Sansyu Precision Indonesia

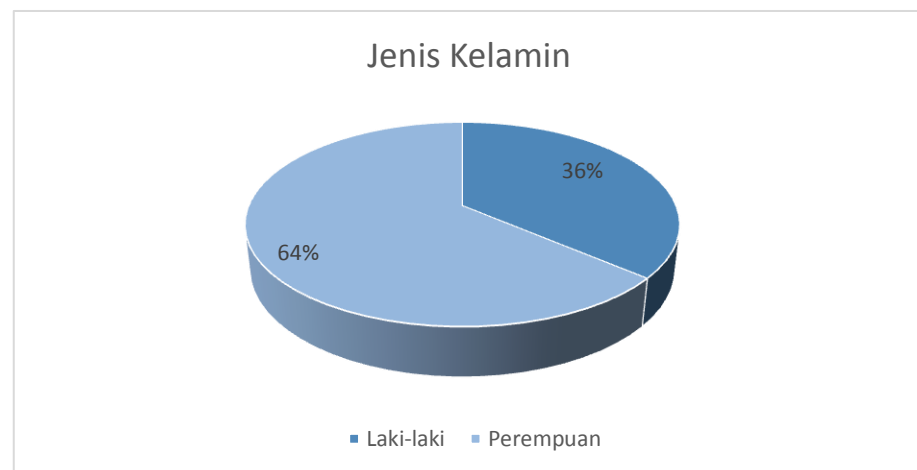
Sumber: PT. Sansyu Precision Indonesia

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Identifikasi Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Gambar 4.3 :

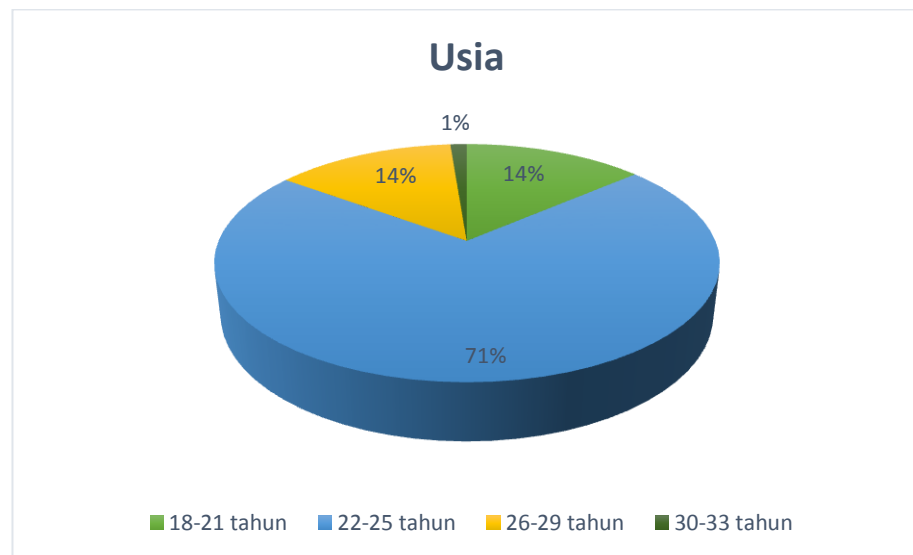


Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu 29 orang atau sebanyak 36% dan berjenis kelamin perempuan 51 orang atau sebesar 64%. Jumlah responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 64%. Hal tersebut diduga kaum perempuan lebih banyak dibutuhkan dalam perusahaan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Gambar 4.4 :

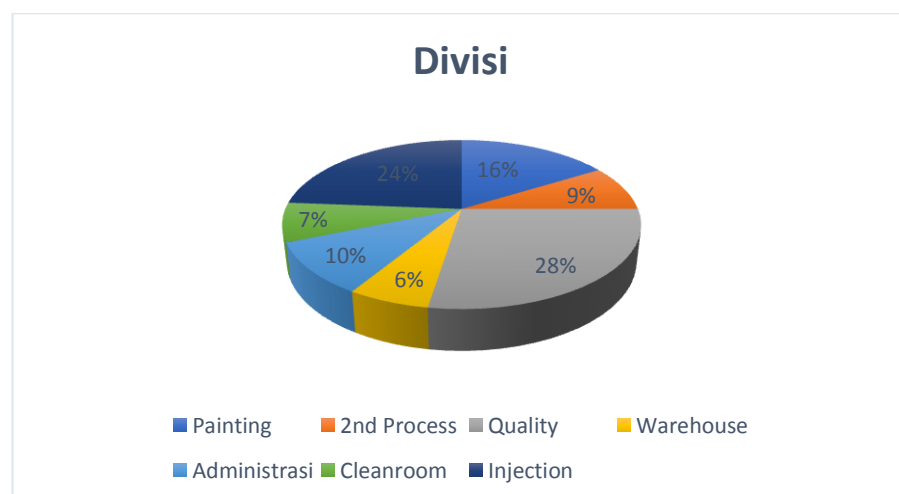


Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berusia 18-21 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 14%, berusia 22-25 tahun 57 orang atau sebesar 71%, berusia 26-29 tahun 11 orang atau 14%, dan berusia 30-33 tahun yaitu hanya 1 orang atau 1%. Jumlah responden didominasi usia muda berkisar 22-25 tahun.

3. Divisi Pekerjaan

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan divisi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.5 :

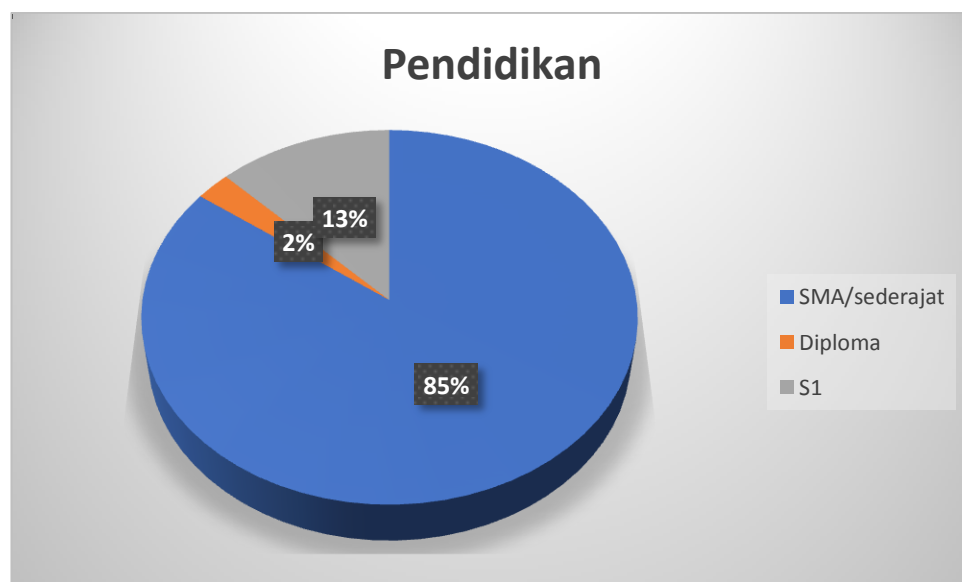


Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berdasarkan yaitu Divisi Painting yaitu 13 orang atau sebesar 16%, Divisi 2nd Process yaitu 7 orang atau 9%, Divisi Quality yaitu 22 orang atau 28%, Divisi Warehouse yaitu 5 orang atau 6% , Divisi Administrasi yaitu 8 orang atau 10%, Divisi Cleanroom yaitu 6 orang atau 8%, dan Divisi Injection yaitu 19 orang atau 24%. Jumlah responden didominasi oleh Divisi Quality yaitu 22 orang atau sebesar 28%.

4. Pendidikan

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan divisi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6 :

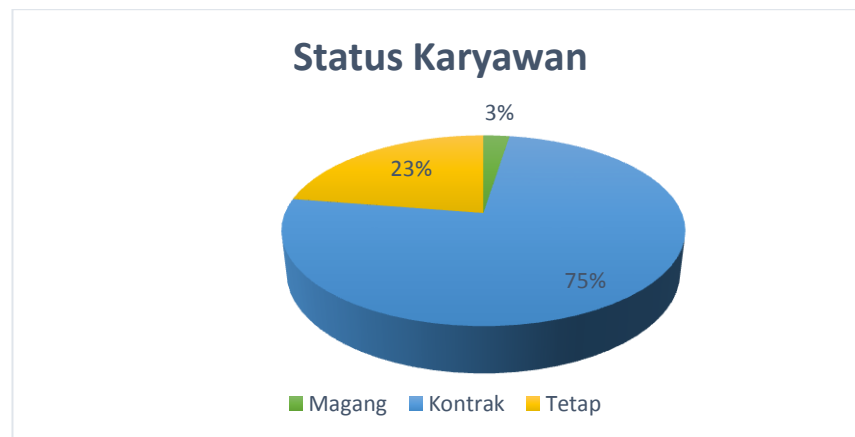


Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berdasarkan pendidikan lulusan SMA/ sederajat yaitu 68 orang atau sebesar 85%, lulusan Diploma yaitu 2 orang atau 3% dan lulusan S1 yaitu 10 orang atau sebesar 13%. Jumlah responden didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat yaitu 68 orang atau sebesar 85%.

5. Status Karyawan

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan divisi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.7 :

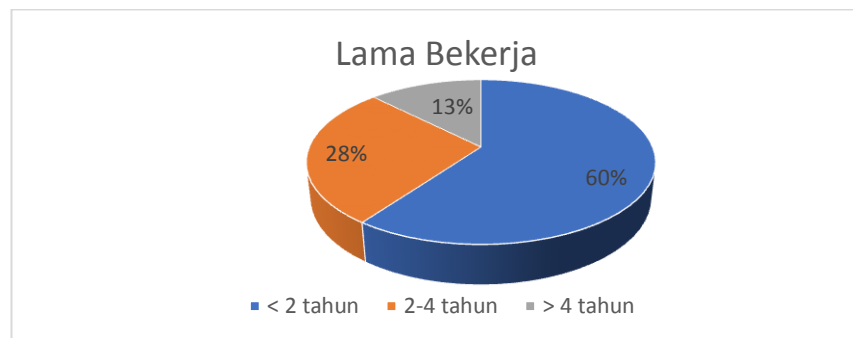


Gambar 4. 7 Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berdasarkan status karyawan magang yaitu 2 orang atau sebesar 3% karyawan, karyawan kontrak yaitu 60 orang atau 75% karyawan dan karyawan tetap yaitu 18 orang atau sebesar 23% karyawan. Jumlah responden didominasi oleh karyawan kontrak yaitu 60 orang atau sebesar 75%.

6. Lama Bekerja

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan divisi dapat ditunjukkan pada Gambar 4.8 :



Gambar 4. 8 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa dari data 80 responden yang diperoleh, jumlah responden berdasarkan lama bekerja < 2 tahun yaitu 48 orang atau sebesar 60%, bekerja 2-4 tahun yaitu 22 orang atau 28% dan bekerja > 4 tahun yaitu 10 orang atau sebesar 13%. Jumlah responden didominasi oleh karyawan bekerja < 2 tahun dengan jumlah 48 orang atau sebesar 60%.

4.2.2 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

a. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. PLS dimana metode ini adalah alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks namun ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) serta data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu atau disebut memiliki asumsi non parametrik (Yamin dan Kurniawan, 2009).

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity ditunjukkan oleh nilai *loading factor* untuk melihat item indikator validitas. *Loading factor* berupa angka yang menunjukkan hubungan antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk yang mengukur konstruk tersebut. Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu (1) loading harus di atas 0,70 dan (2) nilai p signifikan

yaitu $p < 0,05$. (Anggara, 2015:96). Menurut Hair et al. (1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah telah memenuhi level minimal jika kurang lebih 0,3 dan dianggap lebih baik jika *loading factor* kurang lebih 0,4 dan dianggap signifikan jika *loading factor* lebih besar 0,5. Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.1

Tabel 4. 1

Nilai *Loading Factor* Iterasi Pertama

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
Kompensasi(X1)	X1.1	0,732	Valid
	X1.2	0,789	Valid
	X1.3	0,824	Valid
	X1.4	0,660	Tidak Valid
	X1.5	0,687	Tidak Valid
	X1.6	0,828	Valid
	X1.7	0,780	Valid
	X1.8	0,773	Valid
	X1.9	0,691	Tidak Valid
	X1.10	0,806	Valid
Kepuasan Kerja(Y1)	Y1.1	0,704	Valid
	Y1.2	0,680	Tidak Valid
	Y1.3	0,612	Tidak Valid
	Y1.4	0,698	Tidak Valid
	Y1.5	0,690	Tidak Valid
	Y1.6	0,686	Tidak Valid
	Y1.7	0,774	Valid
	Y1.8	0,798	Valid
	Y1.9	0,720	Valid
	Y1.10	0,635	Tidak Valid
Motivasi(Z1)	Z1.1	0,480	Tidak Valid
	Z1.2	0,707	Valid
	Z1.3	0,677	Tidak Valid
	Z1.4	0,539	Tidak Valid
	Z1.5	0,713	Valid
	Z1.6	0,654	Tidak Valid
	Z1.7	0,710	Valid
	Z1.8	0,743	Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
Kompetensi(Z2)	Z2.8	0,574	Tidak Valid
	Z2.9	0,718	Valid
	Z2.10	0,490	Tidak Valid
	Z1.9	0,853	Valid
	Z1.10	0,608	Tidak Valid
Kompetensi(Z2)	Z2.1	0,800	Valid
	Z2.2	0,771	Valid
	Z2.3	0,606	Tidak Valid
	Z2.4	0,834	Valid
	Z2.5	0,731	Valid
	Z2.6	0,747	Valid
	Z2.7	0,752	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan, bahwa sebagian besar indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah valid karena memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70. Berdasarkan nilai *outer loading*, terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0,70 sebanyak 17 indikator yaitu pertama pada variabel Kompensasi ada 3 indikator yaitu X1.4 menunjukkan 0,660, X1.5 menunjukkan 0,687, X1.9 menunjukkan 0,691. Kedua pada variabel Kepuasan Kerja ada 6 indikator yaitu Y1.2 menunjukkan 0,680, Y1.3 menunjukkan 0,612, Y1.4 menunjukkan 0,698, Y1.5 menunjukkan 0,690, Y1.6 menunjukkan 0,686, Y1.10 menunjukkan 0,635. Ketiga pada variabel Motivasi ada 5 indikator yaitu Z1.1 menunjukkan 0,480, Z1.3 menunjukkan 0,677, Z1.4 menunjukkan 0,539, Z1.6 menunjukkan 0,654, Z1.10 menunjukkan 0,608. Keempat pada variabel Kompetensi ada 3 indikator yaitu Z2.3 menunjukkan 0,606, Z2.8 menunjukkan 0,574 dan Z2.10 menunjukkan 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang

rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai loading factor setelah indikator X1.4, X1.5, X1.9, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.10, Z1.1, Z1.3, Z1.4, Z1.6, Z1.10, Z2.3, Z2.8 dan Z2.10 dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 :

Tabel 4. 2

Nilai Loading Factor Iterasi Kedua

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Validitas
Kompensasi(X1)	X1.1	0,744	Valid
	X1.2	0,800	Valid
	X1.3	0,819	Valid
	X1.6	0,857	Valid
	X1.7	0,787	Valid
	X1.8	0,793	Valid
	X1.10	0,805	Valid
Kepuasan Kerja(Y1)	Y1.1	0,769	Valid
	Y1.7	0,852	Valid
	Y1.8	0,869	Valid
	Y1.9	0,754	Valid
Motivasi(Z1)	Z1.2	0,718	Valid
	Z1.5	0,748	Valid
	Z1.7	0,710	Valid
	Z1.8	0,768	Valid
	Z1.9	0,875	Valid
Kompetensi(Z2)	Z2.1	0,827	Valid
	Z2.2	0,795	Valid
	Z2.4	0,872	Valid
	Z2.5	0,772	Valid
	Z2.6	0,750	Valid
	Z2.7	0,780	Valid
	Z2.9	0,756	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai *loading factor* untuk indikator X1.1, X1.2, X1.6, X1.7, X1.8, Y1.1, Y1.7, Y1.8, Y1.9, Z1.2, Z1.5, Z1.7, Z1.8, Z1.9, Z2.1, Z2.2, Z2.4, Z2.5, Z2.6, Z2.7, Z2.9 setelah indikator X1.4, X1.5, X1.9, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.10, Z1.1, Z1.3, Z1.4, Z1.6, Z1.10, Z2.3, Z2.8, dan Z2.10 dieliminasi dan dilakukan perhitungan kembali.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity ditentukan dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya ditentukan dengan nilai *cross loading*. Syarat model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 :

Tabel 4. 3

Hasil *Cross Loading*

Indikator	Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	Motivasi (Z1)	Kompetensi (Z2)
X1.1	0,744	0,487	0,211	0,397
X1.2	0,800	0,475	0,259	0,449
X1.3	0,819	0,592	0,379	0,523
X1.6	0,857	0,533	0,535	0,624
X1.7	0,787	0,520	0,656	0,648
X1.8	0,793	0,411	0,583	0,630
X1.10	0,805	0,463	0,422	0,448
Y1.1	0,652	0,769	0,461	0,430
Y1.7	0,454	0,852	0,489	0,330
Y1.8	0,453	0,869	0,505	0,317
Y1.9	0,440	0,754	0,683	0,568
Z1.2	0,428	0,383	0,718	0,508
Z1.5	0,359	0,486	0,748	0,535
Z1.7	0,370	0,662	0,710	0,394
Z1.8	0,452	0,422	0,768	0,613
Z1.9	0,565	0,549	0,875	0,662

Z2.1	0,481	0,361	0,703	0,827
Z2.2	0,516	0,360	0,661	0,795
Z2.4	0,658	0,484	0,622	0,872
Z2.5	0,579	0,534	0,531	0,772
Z2.6	0,505	0,292	0,416	0,750
Z2.7	0,440	0,317	0,546	0,780
Z2.9	0,547	0,447	0,455	0,756

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil *cross loading* pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Cara lain yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk (Yamin dan Kurniawan, 2011). Syarat memiliki *discriminant validity* yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Nilai AVE dan akar kuadrat AVE pada Tabel 4.4 :

Tabel 4. 4

Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	AVE	Akar Kuadrat AVE
Kompensasi(X1)	0,642	0,801
Kepuasan Kerja(Y1)	0,660	0,812
Motivasi (Z1)	0,587	0,766
Kompetensi(Z2)	0,631	0,794

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,587 untuk variabel Motivasi (Z1) dan terbesar 0,660 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1). Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang

ditentukan yaitu 0,50. Selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut

Tabel 4. 5

Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

Variabel	X1	Y1	Z1	Z2
Kompensasi(X1)	0,801			
Kepuasan Kerja(Y1)	0,621	0,813		
Motivasi (Z1)	0,572	0,665	0,766	
Kompetensi(Z1)	0,681	0,516	0,707	0,794

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6

Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Reliabilitas
Kompensasi(X1)	0,926	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y1)	0,886	Reliabel
Motivasi (Z1)	0,876	Reliabel
Kompetensi(Z2)	0,923	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil output SmartPLS pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

4) Uji Multikolinearitas

Uji Multikoliaritas ditujukan untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan melihat nilai kolerasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinaritas dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4. 7

Nilai Uji Multikoliaritas

Variabel	X1	Y1	Z1	Z2
Kompensasi(X1)		1,922	1,000	1,000
Kepuasan Kerja(Y1)				
Motivasi (Z1)		2,063		
Kompetensi(Z2)		2,585		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing varriabel $VIF < 10$ sehingga tidak melanggar uji multikolinearitas.

b. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

1) Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8

Tabel 4. 8

Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja(Y1)	0,536
Motivasi (Z1)	0,327
Kompetensi(Z2)	0,463

Sumber : *Data Primer Diolah, 2021*

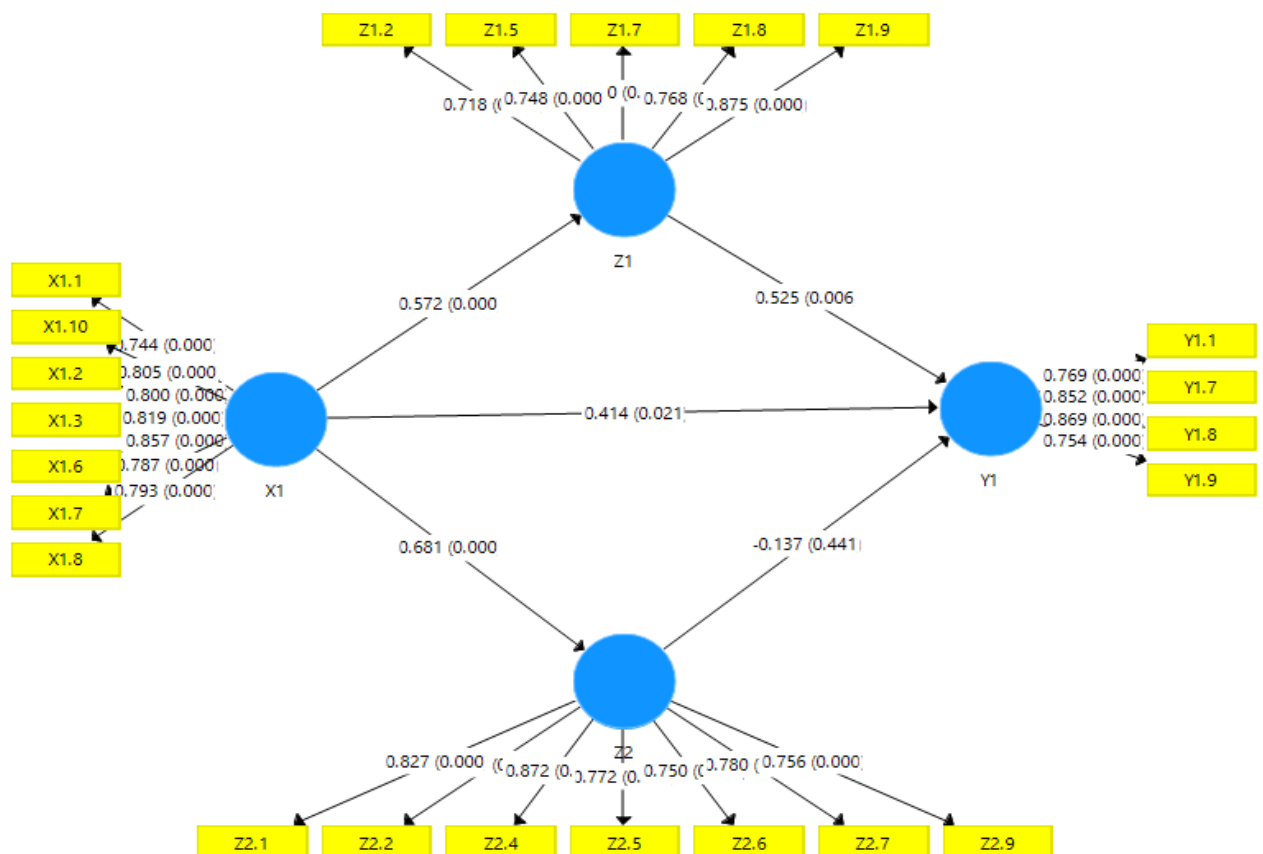
Berdasarkan nilai *r-square* pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kompensasi (X1) mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja(Y1) sebesar 53,6%, dan sisanya sebesar 46,4% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi (X1) mampu menjelaskan variabilitas konstruk Motivasi (Z1) sebesar 32,7%, dan sisanya sebesar 67,3% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi (X1) mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kompetensi (Z2) sebesar 32,7%, dan sisanya sebesar 53,7% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai *r-square* lebih besar dari 0,2.

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *inner model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien

parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan *p-values*. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.4

Gambar 4. 9 Hasil Model Penelitian



Gambar 4.4 menunjukkan seluruh indikator membentuk variabel masing-masing. Indikator X6 merupakan indikator utama pembentuk kompensasi, Z1.9 merupakan indikator utama pembentuk motivasi, Z2.4 merupakan indikator utama pembentuk kompetensi dan Y1.8 merupakan indikator utama pembentuk kepuasan kerja.

Tabel 4. 9

Nilai Path Coefficient

Path Coefficient

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviasi</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 > Y1	0,414	0,398	0,179	2,309	0,021
X1 > Z1	0,572	0,582	0,101	5,637	0,000
X1 > Z2	0,681	0,689	0,062	10,962	0,000
Z1 > Y1	0,525	0,518	0,191	2,747	0,006
Z2 > Y1	(-0,137)	(-0,112)	0,178	0,771	0,441

Tabel 4. 10

Nilai Specific Indirect Effect

Specific Indirect Effect

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviasi</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 > Z1 > Y1	0,300	0,307	0,139	2,167	0,031
X1 > Z2 > Y1	(-0,093)	(-0,079)	0,124	0,750	0,454

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

a. Hipotesis pertama

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar 0,414 artinya berpengaruh positif
- t-statistik yaitu $2,309 > 1,96$ artinya signifikan
- p-value menunjukkan $0,021 < 0,005$ sehingga **H_0 ditolak, H_a diterima**

Jadi, Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Hipotesis kedua

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar 0,572 artinya berpengaruh positif
- t-statistik yaitu $5,637 > 1,96$ artinya signifikan
- p-value menunjukkan $0,000 < 0,005$ sehingga **H_0 ditolak, H_a diterima**

Jadi, Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi.

c. Hipotesis ketiga

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar 0,681 artinya berpengaruh positif
- t-statistik yaitu $10,962 > 1,96$ artinya signifikan
- p-value menunjukkan $0,000 < 0,005$ sehingga **H_0 ditolak, H_a diterima**

Jadi, Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi.

d. Hipotesis keempat

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar 0,525 artinya berpengaruh positif
- t-statistik yaitu $2,747 > 1,96$ artinya signifikan
- p-value menunjukkan $0,006 < 0,005$ sehingga **H_0 ditolak, H_a diterima**

Jadi, Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

e. Hipotesis kelima

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar -0,137 artinya negatif
- t-statistik yaitu $0,771 < 1,96$ artinya tidak signifikan
- p-value menunjukkan $0,441 > 0,005$ sehingga **H_0 diterima, H_a ditolak**

Jadi, Kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

f. Hipotesis keenam

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar 0,300 artinya berpengaruh positif
- t-statistik yaitu $2,167 > 1,96$ artinya signifikan
- p-value menunjukkan $0,031 < 0,005$ sehingga **H_0 ditolak, H_a diterima**

Jadi, Motivasi terbukti memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

g. Hipotesis ketujuh

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kompetensi karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan :

- nilai koefisien beta sebesar -0,093 artinya negatif
- t-statistik yaitu $0,750 < 1,96$ artinya tidak signifikan
- p-value menunjukkan $0,454 > 0,005$ sehingga **H_0 diterima, H_a ditolak**

Jadi, Kompetensi tidak terbukti memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 11

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H1	Kompensasi(X1) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y1)	<i>Koef. Beta</i> = 0,414 <i>T-Statistic</i> = 2,309 <i>P-value</i> = 0,021	Diterima
H2	Kompensasi(X1) secara positif berpengaruh terhadap	<i>Koef. Beta</i> = 0,572 <i>T-Statistic</i> = 5,637	Diterima

	Motivasi(Z1)	<i>P-value</i> = 0,000	
H3	Kompensasi(X1) secara positif berpengaruh terhadap Kompetensi(Z2)	<i>Koef. Beta</i> = 0,681 <i>T-Statistic</i> = 10,962 <i>P-value</i> = 0,000	Diterima
H4	Motivasi(Z1) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y1)	<i>Koef. Beta</i> = 0,525 <i>T-Statistic</i> = 2,747 <i>P-value</i> = 0,006	Diterima
H5	Kompetensi(Z2) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y1).	<i>Koef. Beta</i> = -0,137 <i>T-Statistic</i> = 0,771 <i>P-value</i> = 0,441	Ditolak
H5	Kompensasi(X1) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y1) dimediasi Motivasi(Z1)	<i>Koef. Beta</i> = 0,300 <i>T-Statistic</i> = 0,2167 <i>P-value</i> = 0,031	Diterima
H7	Kompensasi(X1) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y1) dimediasi Kompetensi(Z2)	<i>Koef. Beta</i> = - 0.093 <i>T-Statistic</i> = 0,750 <i>P-value</i> = 0,454	Ditolak

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

4.3 Pembahasan

Pada bagian ini akan menjelaskan pembahasan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kepuasan kerja di PT. Sansyu Precision Indonesia. Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan efek mediasi dari motivasi dan kompetensi. Sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukan sebagai berikut:

Karakteristik responden diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan usia muda

22 sampai usia 25 tahun dengan status sebagai karyawan kontrak < 2 tahun bekerja dari divisi quality dengan pendidikan SMA/ sederajat. Menurut pengamatan penulis diduga kaum perempuan dengan usia muda tersebut yang paling banyak dibutuhkan dibandingkan dengan kaum laki-laki dengan jenis pekerjaan nya yang membutuhkan ketekunan dan cenderung kaum perempuan lebih tekun dibandingkan laki-laki.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Semakin besar kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh kompensasi membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto (2017), Achmad Sudiro dan Rofiaty (2012), menemukan pengaruh yang signifikan dari karyawan, bahwa isu terkait kepuasan kerja adalah hal yang perlu diprioritaskan untuk karyawan. Pihak manajerial harus bisa menyesuaikan kompensasi yang diberikan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi bagi karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kemungkinan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan karena telah menerima kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang sesuai akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

H1 : Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) PT. Sansyu Precision Indonesia.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (Z1).

Hasil hipotesis kedua dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z1). Sehingga hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang

diberikan PT. Sansyu Precision Indonesia, maka semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh kompensasi membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dengan adanya motivasi maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

H2 : Kompensasi (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z1).

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kompetensi(Z2)

Hasil hipotesis ketiga dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kompetensi(Z2). Semakin besar Kompensasi (X1) akan meningkatkan Kompetensi(Z2). Berdasarkan hasil yang diperoleh Kompensasi (X1) membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Kompetensi(Z2) sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Asep Dana Saputra dan Riyanto Setiawan Suharsono (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi. Besaran kompensasi yang diterima mampu mempengaruhi kinerja atau kompetensi yang akan dilakukan karyawannya.

H3 : Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kompetensi(Z2).

4.3.4 Pengaruh Motivasi (Z1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Hasil hipotesis keempat dalam penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (Z1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

Kepuasan Kerja (Y1). Semakin besar Motivasi (Z1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y1). Berdasarkan hasil yang diperoleh Motivasi (Z1) membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Bayad Jamal Ali, Govand Anwar (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4 : Motivasi (Z1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

4.3.5 Pengaruh Kompetensi (Z2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil pengujian hipotesis kelima bahwa Kompetensi(Z2) membuktikan tidak adanya pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), sehingga hipotesis ini ditolak. Hasil tersebut disebabkan responden kurang puas dengan kompetensi yang diterapkan oleh pihak perusahaan atau dengan kata lain kompetensi tidak mampu secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan tidak terpenuhinya persyaratan yang ditetapkan perusahaan, dapat terjadi karena kompetensi karyawan tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya atau ketika perusahaan memberikan persyaratan jobdesk setiap orang diluar kemampuan karyawan tersebut atau jobdesk melebihi kapasitas karyawan. Misalnya karyawan memiliki 10 jobdesk pekerjaan setiap harinya namun ketika target sudah dipenuhi karyawan, terjadi penambahan jobdesk sehingga target pekerjaan tidak tercapai yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi.

Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sipayung, Koko Saur (2019) yang membuktikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut terjadi dengan fenomena yakni ketidakpuasan karyawan karena kebijakan organisasi yang diterapkan di perusahaan yakni pencapaian target perusahaan namun tidak didukung dengan kompetensi karyawan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan Amador, LB, Nicolas dan L.E Villa (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Muhammad Zaid Mustafa (2014), Muhammad Arifin (2017), Deddy, Pandaleke (2016) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5 : Kompetensi(Z2) membuktikan tidak adanya pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

4.3.6 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Melalui Motivasi (Z1)

Hasil hipotesis keenam dalam penelitian ini terbukti bahwa Motivasi (Z1) memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1). Secara umum, menurut Sugiyono (2017:40) “Variabel mediasi (intervening/penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Efek mediasi diuji pada hipotesis ini. Untuk hipotesis keenam ini, variabel independen yaitu kompensasi (X1), variabel mediasi yaitu motivasi (Z1), dan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y1). Berdasarkan hasil yang diperoleh membuktikan bahwa motivasi (Z1) terbukti memiliki efek mediasi yang signifikan antara hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1), sehingga hipotesis ini diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi.

H6 : Motivasi (Z1) memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1).

4.3.7 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Melalui Kompetensi (Z2)

Hasil hipotesis ketujuh dalam penelitian ini terbukti bahwa Kompetensi (Z2) tidak memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1). Untuk hipotesis ketujuh ini, variabel independen yaitu kompensasi (X1), variabel mediasi yaitu kompetensi (Z2), dan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y1). Berdasarkan hasil yang diperoleh membuktikan bahwa kompetensi (Z2) tidak terbukti memiliki efek mediasi yang signifikan antara hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1), sehingga hipotesis ini ditolak. Secara tidak langsung, kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif, asuransi dan tunjangan tidak mendorong kepuasan kerja dan tidak pula mendorong peningkatan kompetensi.

Hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan konsep meskipun terdapat temuan yang sama antara kompensasi terhadap kompetensi (Rahim, Kasmir:2021) dan kompetensi terhadap kepuasan dalam penelitian Fitria (2015), Haskas (2013), Devi (2007), Labbai (2008) dan Waluyo (2013). Dengan kata lain, dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa secara tidak langsung kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan jika jalurnya melalui kompetensi. Namun secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja dipengaruhi karena pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya karena hal tersebut kepuasan kerja tidak tercapai. Penting bagi

perusahaan agar meningkatkan kompetensi setiap karyawan dengan training dan pengembangan SDM guna menghasilkan kinerja terbaik yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H7 : Kompetensi (Z2) tidak memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian secara kuantitatif, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (Z1).
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi(Z2).
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (Z1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).
5. Hipotesis kelima membuktikan bahwa Kompetensi (Z2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).
6. Hipotesis keenam menyatakan bahwa Kompensasi(X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja(Y1) yang dimediasi oleh Motivasi(Z1).
7. Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi (Z2) tidak memiliki efek mediasi pada hubungan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y1).

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sansyu Precision Indonesia disarankan untuk mempertahankan beberapa faktor dalam lingkup kompensasi, motivasi, dan kompetensi seperti insentif yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, Atasan dapat memotivasi karyawannya dengan baik, dan afiliasi dalam membangun hubungan erat dengan para rekan kerja. Manajemen PT. Sansyu Precision Indonesia harus lebih memaksimalkan kompetensi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan antara lain meningkatkan keterampilan sesuai keahlian yang dimiliki karyawan dengan kegiatan training yang dilakukan secara berkala, meningkatkan keterampilan agar karyawan mampu bekerja secara individu ataupun tim sesuai jobdesk nya, serta mengarahkan karyawan agar memiliki sikap dalam *problem solving* yakni mengatasi masalah terkait tugas karyawan serta pemberian jobdesk yang harus sesuai dengan latar belakang karyawan guna memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti agar lebih banyak melibatkan banyak responden dengan memilih objek penelitian di tempat atau perusahaan lain dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil terbaik. Sangat penting untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki sebagai variabel yang akan diteliti. Peneliti juga dapat mengambil teori ahli lain mengenai indikator kompetensi selain pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat mempengaruhi kompetensi, selain itu peneliti juga dapat mengambil variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi, motivasi, kompetensi terhadap kepuasan kerja atau dengan menggunakan

pendekatan lainnya seperti pendekatan kualitatif agar diperoleh hasil yang lebih dalam.

Peneliti juga dapat memperoleh data primer dapat juga langsung memperolehnya dengan wawancara tidak hanya dengan kuesioner, dimana kuesioner ini berdasarkan pilihan jawaban atas persepsi responden sehingga penelitian ini tidak sepenuhnya dapat mengontrol kesungguhan dan kejujuran atas opsi jawaban sesuai keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Z. A., & Ismiyati. (2017). Pengaruh pengalaman mengajar, iklim kerja dan kompensasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Kristen Salatiga. *Economic Education Analysis Journal* 6 (1) .
- Abusama, M., Murdifin Haming, Hamzah, M. N., & Ramlawati. (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Vol 1, Issue 1.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Arifin, H. (2017). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Vol 1, Issue 1.
- Devi, M. (2007). *Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Indofood Fritolay*. Jakarta, Indonesia.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, G. A., & Utama, W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.6 No.2.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Vol.06 No.1.
- Fitria, Utami, M. M., & Iskandar, R. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian* Vol. 16 No. 2 , 97-106.

- Gondosiswanto, C. F., & Florencia, S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 3 No.1.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia,TBK Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No.1*.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haskas, Y. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi, Prestasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar, Indonesia: Disertasi, Unpublished PPs-UMI .
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan di Bank BJB Cabang BSD. *Jurnal Dimensi Vol.9 No.3*.
- Idrus, S. I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dwan Perwakilan Rakyat. *Jurnal Mirai Management Vol. 5 No.1*.
- Junaedy, A. M., Prihatini, D., & Apriono, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* .
- Juniari, N. K., Riana, G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11*.
- Labbai, S. (2008). *Pengaruh komitmen kerja, Pengembangan, Budaya organisasi, dan motivasi terhadap Peningkatan Prestasi, Kepuasan dan kinerja karyawan PT. Mega sari Perdana*. Surabaya, Indonesia.
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Figh Kabupaten Serang. <http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/3726>. 12 Juli 2021.

- Lestari, I. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Figh Kabupaten Serang. <http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/3726>. 12 Juli 2021.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/3267>. 12 Juni 2021.
- Mustafa, M. Z. (2014). Analysis of Motivation, Discipline, Competence and commitmen toward Performance through Satisfaction by Worker Training Council in Abu Dhabi. *International Review of Management and HRM Vol. 4, No. 2.2014 ISSN: 2146-4405*.
- Nasrullah. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Probolinggo.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dan Mediasi Motivasi Kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi(JBE) Vol.19 No.2*.
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11: 3405-3437 ISSN : 2302-8912*.
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Vol.12 (2)*.
- Rambe, D., & Devita, P. (t.thn.). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Persero Cabang Kota Wisata Cibubur. *Jurnal Mediastima Vol. 25 No.2 ISSN 0852-7105*.
- Robbin, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rocky Potale, & Uhing, Y. (t.thn.). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : 3 (1)*.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No.2*.

- Saputra, A. D., & Suharsono, R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 3 Nomor 1 E-ISSN :2621-3230*.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship Vol.7 No.2*.
- Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*.
- Shintya, C. A., & Hamdani, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PD. BPR BKK Blora. *Journal of Economics and Banking Vol.2 No.2*.
- Sipayung, K. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja terbit di Jurnal Universitas Mercu Buana. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/50029>. 12 Juli 2021.
- Sudana, W., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4 No.7*.
- Supiyanto, Y. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia Vol.11 No.2*.
- Suyanto, U. Y., Purwanti, I., Abadi, M. D., Hirmantono, A., & Sayyid, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol.6 No.1*.
- Waluyo, H. S. (2013). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Sosial Terhadap Kompetensi Pedagogik dan Profesional serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA di Kota Makassar*. Makassar, Indonesia: Disertasi, Unpublished PPs-UMI.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia Jombang Plant. *Jurnal Global Vo.04 No.1*.

- Wati, I., Murtani, A., & Arafah, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada 212 Mart Medan. *Jurnal FEB Vol. 1 No.1*.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 16 No. 1, 3*.

LAMPIRAN

Peneliti	Alat Analisis	Judul Penelitian	Kesamaan Penelitian	Perbedaan/ Posisi Penelitian
Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani	Menggunakan metode kuantitatif	<i>The Effect of Compensation on Satisfaction and</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis pengaruh Kompensasi 	Objek penelitian di lakukan di PT. Telekomunikasi

LAMPIRAN

Lampiran 1

Supriyanto (2017)		dengan	<i>Employee</i>	terhadap	Indonesia
Peneliti	Alat Analisis	Statistik S versi 2.0M3	Judul Penelitian	Kesamaan Penelitian	Perbedaan/Posisi Penelitian
Achmad Sudiro dan Refiaty (2011)	menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan Metode Statistik Inferensial dengan analisis data Generalized Structural	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 	Studi Kasus PT. Bank Tabungan PDA di PT. Dana Nasional Tbk Cabang Malang
Wayan Sudana dan Wayan	menggunakan metode kuantitatif	Component Analysis (GSCA)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh 	Objek penelitian dilakukan di Grand Puncak
Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015)	Menggunakan metode kuantitatif		Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 	Objek penelitian dilakukan di Gayamakmur Mobil Medan
Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Metode analisis regresi linier berganda dengan program Lisrel 8.80 (Linier Structural Relationship)		Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 	Objek penelitian dilakukan di PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado
Sagita Sukma Haryani, Djambur Hamid, dan Heru Susilo(2015)	menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda		Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pada Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi 	Objek penelitian dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang

Tabel Penelitian Terdahulu yang Relevan

Gede Peneliti Supartha (2015)	Alat Analisis	Fisik terhadap Judul Penelitian Motivasi dan	Kompensasi terhadap Kesamaan Penelitian Motivasi	Sari Restaurant Perbedaan Kintamani Posisi Penelitian
Ni Kadek Eni Juniari Bayad dan Gede Jamal Ali Riana (2015) Govand Anwar (2021)	menggunakan metode kuantitatif menggunakan metode kuantitatif	Kepuasan Kerja Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan <i>An Empirical Study of Employees Motivation and its Influence Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis • Menganalisis pengaruh pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan 	Objek penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali
Asep Dana Chandra Saputra Ayu Dwi dan Shintiya Riyanto dan Setiawan Muliawan Suharsono Hamdani (2019)	analisis jalur atau menggunakan path analisis metode kuantitatif	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Kepemimpinan dan Terhadap Motivasi Terhadap Kompetensi dan Kepuasan Kerja Dampaknya pada Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis • Menganalisis pengaruh pengaruh Kompensasi Motivasi berpengaruh terhadap signifikan Kepuasan terhadap kompetensi 	Objek penelitian dilakukan di Dinas Pegawai Penanaman Modal Pelayanan Blora Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Baru
Ira Wati, Alim Murtani dan Santi Arafah (2020)	menggunakan metode kuantitatif	Pengaruh Motivasi, Lingkung an Kerja dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan 	Objek penelitian dilakukan Pada 212 Mart Medan

Lestari Indan (2019).	metode kuantitatif dengan teknik regresi dan korelasi	Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengaruh Kompetensi, Sosial Kompetensi, Komp etensi, dan Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh kesamaan penelitian • Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kompetensi 	Objek penelitian dilakukan di M. 1.5.5 Daar El
Yudi Supiyanto (2012)	menggunakan metode kuantitatif, Path Analysis dengan model trimming	Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Mengajar, Iklim Kerja dan Motivasi Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kompetensi • Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan 	Objek penelitian dilakukan di Kabupaten Serang (Koperasi Simpan Pinjam)
Zuhdan Kamal Abdillah Anak Agung Ismilyati Ngurah Bagus Dhermawa	metode kuantitatif, deskriptif, uji asumsi klasik dan menggunakan program SPSS For Windows Release 17.	Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kompetensi • Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan 	Kabupaten Tuban. Objek penelitian dilakukan di SMK Kristen Salatiga
Rahmat Ramadhan dan Yonathan Pongtuluran (2020)	menggunakan metode kuantitatif	Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai dan Komitmen Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kepuasan 	Objek penelitian dilakukan di Provinsi Bali Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur

Abusama, Muhammad. d. dkk (2017)	menggunakan metode kuantitatif, SEM (Structural Equation Modeling) dengan WarpPLS Ver. 5.0 Partial Least Square (PLS).	Effect of Motivation, competence and Islamic leadership to job satisfaction and Teacher performance in transformational vocational high school	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kompensasi terhadap Kepuasan yang Dimediasi 	Objek penelitian dilakukan di Perguruan Tinggi di Kabupaten Sakit Muhammadiyah Selatan Provinsi Maluku Utara
Anik Hermingsih	menggunakan metode kuantitatif	Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi dan	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis pengaruh 	Objek penelitian dilakukan di
Desi Anton Purwanti Moses Junady, Dewi Prihatini, Markus Apriono (2014)	metode sensus (complete enumeration).	Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompetensi Dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Kompensasi terhadap Kepuasan yang Dimediasi Motivasi Melalui Kompetensi 	Bank BJB Cabang BSD Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor
Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012)	menggunakan metode kuantitatif	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PNS	<ul style="list-style-type: none"> Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan yang Dimediasi Motivasi 	Objek penelitian dilakukan di Sekertariat Daerah Kabupaten Pekalongan

				Banyuwangi
--	--	--	--	------------

Lampiran 2

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN PT.
SANSYU PRECISION INDONESIA”**

Data Pribadi :

1. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

2. Usia : th

3. Divisi :

☐ Injection ☐ 2nd Proses ☐ Warehouse ☐ Painting ☐ Quality

☐ Lainnya (.....)

4. Pendidikan

☐ SMA ☐ Diploma ☐ S1 ☐ Lainnya (.....)

5. Lama Bekerja

☐ < 2 tahun ☐ ≥ 2- 4 tahun ☐ ≥ 4 tahun ☐ Lainnya (.....)

6. Status Karyawan

☐ Magang ☐ Kontrak ☐ Tetap

Mohon untuk menjawab pertanyaan dibawah ini dengan benar sesuai dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi dan Kompetensi karyawan pada PT. Sansyu Precision Indonesia sebagai tempat anda dalam bekerja dengan memberi tanda (√) pada pilihan sesuai pendapat anda.

No.	KOMPENSASI(X1)	ALTERNATIF JAWABAN					
		1	2	3	4	5	6
GAJI							
1.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
2.	Gaji yang saya terima meningkatkan kinerja saya						
UPAH							

No.	KEPUASAN KERJA (Y)	ALTERNATIF JAWABAN					
-----	--------------------	--------------------	--	--	--	--	--

3.	Upah yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan						
4.	Perusahaan memberikan upah terhadap karyawan sudah tepat pada waktunya						
INSENTIF							
5.	Perusahaan memberikan saya bayaran lembur pada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja						
6.	Insentif yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan semangat kerja						
ASURANSI							
7.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan						
8.	Perusahaan melindungi karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawannya						
TUNJANGAN							
9.	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan tanggung-jawab yang saya emban						
10.	Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan						

		1	2	3	4	5	6
PEKERJAAN ITU SENDIRI							
1.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini						
2.	Saya ditempatkan sesuai harapan dan keahlian saya						
3.	Saya senang karena setiap pekerjaan terselesaikan dengan baik						
PROMOSI							
4.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi kerja saya						
5.	Perusahaan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir						
6.	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi						
ATASAN							
7.	Atasan saya mau mendengarkan saran,kritik dan pendapat bawahannya						
8.	Atasan saya dapat memotivasi karyawannya dengan baik						
REKAN KERJA							
9.	Rekan kerja saya dapat di percaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan						
10.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya						

No.	MOTIVASI (Z ₁)	ALTERNATIF JAWABAN					
		1	2	3	4	5	6
BERPRESTASI							
1.	Saya tidak pernah mangkir atau terlambat bekerja						
2.	Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya						
3.	Saya mencoba dengan sungguh- sungguh mencapai target yang diinginkan						
4.	Perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi						
BERKUASA							
5.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan						
6.	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju						
7.	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya						
BERAFILIASI							
8.	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal						
9.	Saya cenderung membangun hubungan erat dengan para rekan kerja						
10.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri						

No.	KOMPETENSI (Z ₂)	ALTERNATIF JAWABAN					
		1	2	3	4	5	6
PENGETAHUAN							
1.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam memecahkan masalah tugas						
2.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam meningkatkan pekerjaan						
3.	Saya mempunyai pengetahuan tentang job desk pekerjaan saya saat ini						
SKILL							
4.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki						
5.	Saya mampu menyampaikan ide-ide terkait pekerjaan						
6.	Saya mampu bekerja secara individu maupun tim						
7.	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik						
SIKAP							
8.	Saya mampu mengelola emosi dalam menyelesaikan masalah						
9.	Saya mampu mengatasi masalah yang terkait dengan tugas						
10.	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan						

Lampiran 3

TABULASI DATA RESPONDEN

No. Responden	Kompensasi (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	55
2	4	4	4	6	5	4	5	5	3	4	44
3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
4	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	59
5	4	5	3	4	6	3	3	4	4	5	41
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
8	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	56
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	58
13	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	53
14	5	5	5	4	6	6	6	6	4	5	52
15	3	3	3	6	5	3	5	5	4	3	40
16	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	58
17	5	5	4	3	5	5	6	6	5	6	50
18	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	52
19	2	3	3	2	6	4	3	5	2	5	35
20	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	58
21	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	59
22	5	5	5	6	3	4	5	4	5	4	46
23	1	1	1	1	3	3	4	5	2	1	22
24	4	4	4	3	4	5	6	6	4	4	44
25	4	5	4	5	6	6	6	6	5	6	53
26	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	55
27	3	4	4	6	6	6	6	5	2	6	48
28	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	55
29	5	6	5	5	2	5	5	5	5	5	48
30	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	55
31	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	57
32	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	58
33	5	6	5	5	5	4	4	5	4	5	48
34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	57
35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
36	5	5	5	6	5	4	5	5	5	6	51
37	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	54
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
40	5	5	5	5	6	5	5	6	4	5	51
41	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	52
44	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	44

45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
46	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
47	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	57
48	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	51
49	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	54
50	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	58
51	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	5	5	5	6	6	6	6	5	4	52
54	2	3	3	6	6	6	6	6	2	6	46
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
57	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
58	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	56
59	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	59
60	3	3	3	6	6	4	5	6	5	6	47
61	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45
62	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	22
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
65	5	5	5	6	2	4	5	5	5	4	46
66	4	5	5	6	4	5	5	5	5	6	50
67	4	5	5	6	4	5	5	5	5	6	50
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
69	2	2	2	1	5	5	5	4	2	2	30
70	6	6	2	4	1	6	2	5	2	5	39
71	5	4	5	4	4	3	2	4	3	3	37
72	5	6	5	4	6	5	4	5	5	5	50
73	6	5	4	5	6	5	4	4	5	5	49
74	6	5	5	4	6	5	4	5	5	5	50
75	6	6	4	1	6	6	6	6	6	6	53
76	5	5	6	6	5	4	6	5	5	5	52
77	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	56
78	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	55
79	6	6	5	5	5	6	5	4	5	5	52
80	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	54

No. Responden	Kepuasan Kerja(Y1)										Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	6	5	5	5	3	3	4	2	3	5	41
2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	58
5	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	39
6	4	4	3	4	4	5	4	6	6	6	46
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
8	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	54
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
10	5	6	6	5	5	4	4	5	6	6	52
11	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	41
12	4	5	6	5	6	6	6	5	4	6	53
13	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
14	6	4	6	5	6	6	5	5	4	6	53
15	3	2	4	3	4	3	5	5	4	4	37
16	6	6	6	3	3	4	5	4	5	5	47
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	52
19	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	43
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
21	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	54
22	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	40
23	2	5	6	4	2	1	1	2	3	4	30
24	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
25	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	53
26	6	1	6	6	1	1	1	1	6	6	35
27	3	4	6	6	1	6	4	4	5	6	45
28	5	5	6	6	5	6	4	4	5	5	51
29	1	1	3	1	1	3	1	1	3	4	19
30	6	1	6	6	1	1	1	1	6	6	35
31	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	55
32	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	56
33	4	6	5	5	5	4	5	5	4	5	48
34	6	5	6	4	6	5	4	5	6	6	53
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
36	5	5	5	4	5	6	5	5	5	6	51
37	5	5	5	6	5	5	5	4	5	6	51
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
40	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	41
41	3	2	5	3	5	5	3	3	4	5	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	6	49
44	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	43
45	6	6	6	4	4	3	6	6	6	6	53
46	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
47	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	54
48	5	4	5	5	4	6	4	4	4	6	47
49	6	4	5	4	5	6	4	4	6	6	50
50	5	5	5	5	4	6	6	6	4	5	51
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
52	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36

53	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	53
54	3	3	6	4	6	4	2	3	4	4	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
57	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	56
58	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	54
59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
60	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	36
61	4	3	3	2	3	3	2	2	4	5	31
62	1	5	4	4	6	5	1	1	6	6	39
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
64	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
65	2	2	5	5	5	5	1	2	4	5	36
66	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	45
67	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	45
68	4	4	3	6	4	5	2	2	4	5	39
69	5	6	5	4	5	4	5	3	6	2	45
70	5	6	6	6	4	4	1	1	2	3	38
71	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	34
72	5	5	4	4	5	5	5	5	6	6	50
73	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	53
74	5	5	5	4	4	5	4	4	6	6	48
75	5	4	6	3	3	3	5	4	3	3	39
76	6	6	5	5	4	4	6	5	5	6	52
77	6	5	4	6	5	6	5	5	5	4	51
78	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	52
79	5	5	5	4	6	4	4	6	6	6	51
80	6	6	5	5	5	5	4	4	4	6	50

No. Responden	Motivasi (Z1)										Total
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	
1	6	6	6	3	3	6	4	4	4	3	45
2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	6	48
3	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	58
4	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	58
5	5	5	4	2	3	5	3	5	4	6	42
6	6	6	6	5	4	4	6	5	5	6	53
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
8	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	59
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
10	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6	57
11	6	6	5	4	4	4	4	5	5	4	47
12	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	52
13	5	6	6	4	4	4	5	5	5	5	49
14	6	6	6	4	6	5	5	6	6	6	56
15	6	4	5	4	4	5	4	5	4	5	46
16	6	6	6	4	3	5	4	4	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5	54
19	6	5	6	4	4	4	4	5	5	4	47
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
21	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	59
22	5	6	5	4	5	5	5	5	5	5	50
23	5	6	4	4	4	3	3	4	3	4	40
24	4	6	5	4	4	4	4	4	5	5	45
25	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	55
26	1	6	6	6	6	6	1	6	6	6	50
27	5	6	6	2	5	6	5	6	6	6	53
28	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	56
29	3	4	6	2	1	4	2	5	4	5	36
30	1	6	6	6	6	6	1	6	6	6	50
31	6	6	6	6	2	4	6	6	6	6	54
32	5	6	6	6	6	4	6	6	5	4	54
33	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
34	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	59
35	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
36	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	47
37	5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	51
38	2	5	6	6	4	6	6	6	6	4	51
39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
40	4	5	4	6	4	5	4	5	5	4	46
41	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	45
42	5	5	6	5	3	5	4	6	5	4	48
43	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51
44	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	43
45	6	6	6	4	5	6	6	6	6	5	56
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
47	5	6	6	6	6	4	5	6	6	4	54
48	6	5	5	4	4	5	4	6	5	6	50
49	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5	56
50	5	5	5	5	5	4	4	5	6	5	49
51	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	40
52	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36

No. Responden	Kompetensi(Z2)										Total
	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	
1	5	5	5	5	5	6	5	4	5	4	49
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
3	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	54
4	5	6	4	6	6	6	5	6	6	5	55
5	3	4	4	3	3	4	5	3	2	5	36
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
10	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	54
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
14	6	4	5	5	4	6	5	5	5	5	50
15	3	3	2	3	3	5	4	5	5	3	36
16	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	51
17	6	6	5	5	5	6	5	5	5	4	52
18	5	5	5	6	5	5	5	5	6	4	51
19	5	5	5	5	6	5	6	5	5	4	51
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
23	5	5	3	4	3	6	6	5	5	5	47
24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
25	5	6	5	6	5	5	5	6	6	5	54
26	6	6	1	6	6	6	6	1	6	1	45
27	6	6	5	6	5	6	5	4	5	5	53
28	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	53
29	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	55
30	6	6	1	6	6	6	6	1	6	1	45
31	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	55
32	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
33	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	43
34	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	57
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
37	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	52
38	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	58
39	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
40	4	4	5	5	5	6	6	5	4	4	48
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
42	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	54
43	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4	53
44	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	43
45	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	58
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
48	5	5	5	5	4	6	5	5	5	4	49
49	6	5	6	6	4	6	6	6	6	5	56
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	37
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Lampiran 4

TABULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin	Usia	Divisi	Pendidikan	Lama Bekerja	Status Karyawan
Perempuan	25	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	27	Quality	S1	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	23	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	24	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	26	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	24	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	25	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	25	Quality	S1	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	25	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	22	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	27	Injection	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	24	Cleanroom	S1	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	21	2nd Process	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Magang
Perempuan	22	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	26	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	25	Quality	S1	< 2 tahun	Kontrak

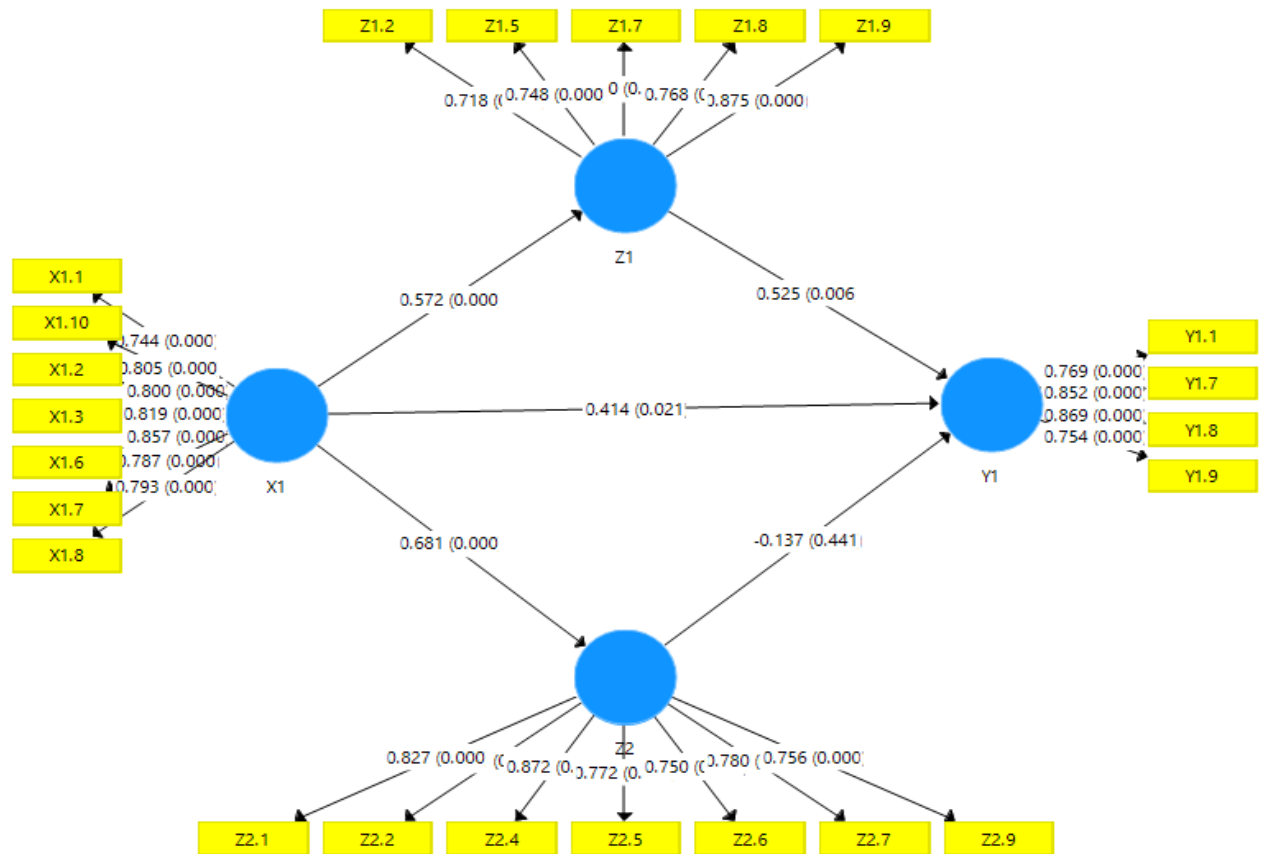
Laki-laki	21	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	27	Injection	Diploma	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	20	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Injection	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Kontrak
Laki-laki	23	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Warehouse	S1	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	26	Quality	Diploma	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	21	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Perempuan	24	2nd Process	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	22	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	24	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	23	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	22	2nd Process	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	23	2nd Process	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	23	2nd Process	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	25	Warehouse	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Injection	S1	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	27	Quality	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	24	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak

Laki-laki	32	Marketing	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Kontrak
Perempuan	22	Warehouse	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Laki-laki	25	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	21	Administrasi	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	21	engineering	S1	2-4 tahun	Tetap
Perempuan	23	Injection	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Laki-laki	27	Painting	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Administrasi	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	25	Quality	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	25	Quality	SMA/Sederajat	> 4 tahun	Tetap
Perempuan	24	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Laki-laki	22	Injection	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Perempuan	24	Injection	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	24	Administrasi	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Perempuan	25	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	25	Quality	S1	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	25	Building	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	24	Painting	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	26	Painting	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	23	Quality	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Laki-laki	26	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	23	Warehouse	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	22	Warehouse	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak

Perempuan	22	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	22	Quality	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Laki-laki	26	Injection	S1	> 4 tahun	Tetap
Laki-laki	23	Programer	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Tetap
Laki-laki	23	2nd Process	SMA/Sederajat	2-4 tahun	Kontrak
Laki-laki	23	2nd Process	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	22	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Magang
Perempuan	23	Cleanroom	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Administrasi	S1	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Cleanroom	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Cleanroom	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Cleanroom	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	23	Cleanroom	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak
Perempuan	24	Painting	SMA/Sederajat	< 2 tahun	Kontrak

Lampiran 5

Model Penelitian



Lampiran 6

HASIL ANALISIS SMARTPLS

Increase Decimals	Decrease Decimals	Export to Excel	Export to Web	Export to R
SKRIPSI OKE.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)				
Outer Loadings				
Matrix	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	X1	Y1	Z1	Z2
X1.1	0.744			
X1.10	0.805			
X1.2	0.800			
X1.3	0.819			
X1.6	0.857			
X1.7	0.787			
X1.8	0.793			
Y1.1		0.769		
Y1.7		0.852		
Y1.8		0.869		
Y1.9		0.754		
Z1.2			0.718	

Final Results

Quality Criteria

Interim Results

Base Data

0,0

0,00

Increase Decimals

0,00

0,0

Decrease Decimals

Excel

Export to Excel

</>

Export to Web

R

Export to R

SKRIPSI OKE.splsm

PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Loadings






Matrix



Copy to Clipboard:

Excel Format

R Format

	X1	Y1	Z1	Z2
Z1.2			0.718	
Z1.5			0.748	
Z1.7			0.710	
Z1.8			0.768	
Z1.9			0.875	
Z2.1				0.827
Z2.2				0.795
Z2.4				0.872
Z2.5				0.772
Z2.6				0.750
Z2.7				0.780

 Increase Decimals
  Decrease Decimals
  Export to Excel
  Export to Web
  Export to R






 SKRIPSI OKE.splsm
  PLS Algorithm (Run No. 1)



Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...			
X1	0.908	0.917	0.926	0.642			
Y1	0.827	0.825	0.886	0.660			
Z1	0.822	0.833	0.876	0.587			
Z2	0.902	0.911	0.923	0.631			

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

—  

 Increase Decimals
  Decrease Decimals
  Export to Excel
  Export to Web
  Export to R

 SKRIPSI OKE.splsm
  PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterio...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	X1	Y1	Z1	Z2		
X1	0.801					
Y1	0.621	0.813				
Z1	0.572	0.665	0.766			
Z2	0.681	0.516	0.707	0.794		

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Discriminant Validity

	X1	Y1	Z1	Z2
X1.1	0.744	0.487	0.211	0.397
X1.10	0.805	0.463	0.422	0.448
X1.2	0.800	0.475	0.259	0.449
X1.3	0.819	0.592	0.379	0.523
X1.6	0.857	0.533	0.535	0.624
X1.7	0.787	0.520	0.656	0.648
X1.8	0.793	0.411	0.583	0.630
Y1.1	0.652	0.769	0.461	0.430
Y1.7	0.454	0.852	0.489	0.330
Y1.8	0.453	0.869	0.505	0.317
Y1.9	0.440	0.754	0.683	0.568
Z1.2	0.428	0.383	0.718	0.508
Z1.5	0.359	0.486	0.748	0.535
Z1.7	0.370	0.662	0.710	0.394
Z1.8	0.452	0.422	0.768	0.613
Z1.9	0.565	0.549	0.875	0.662

0.00
0.00
Increase Decimals

0.00
0.00
Decrease Decimals

Export to Excel






Export to Web



Export to R

Discriminant Validity

	X1	Y1	Z1	Z2
Z2.1	0.481	0.361	0.703	0.827
Z2.2	0.516	0.360	0.661	0.795
Z2.4	0.658	0.484	0.622	0.872
Z2.5	0.579	0.534	0.531	0.772
Z2.6	0.505	0.292	0.416	0.750
Z2.7	0.440	0.317	0.546	0.780
Z2.9	0.547	0.447	0.455	0.756

Final Results[Path Coefficients](#)[Indirect Effects](#)[Total Effects](#)[Outer Loadings](#)[Outer Weights](#)**Quality Criteria**[R Square](#)[f Square](#)[Construct Reliability and Validity](#)[Discriminant Validity](#)[Collinearity Statistics \(VIF\)](#)**Interim Results**[Stop Criterion Changes](#)**Base Data**[Setting](#)[Inner Model](#)[Outer Model](#)[Indicator Data \(Original\)](#)[Indicator Data \(Standardized\)](#)



 Increase Decimals
  Decrease Decimals
  Export to Excel
  Export to Web
  Export to R

 SKRIPSI OKE.splsm
  PLS Algorithm (Run No. 1)

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values		Inner VIF Values		Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	X1	Y1	Z1	Z2			
X1		1.922	1.000	1.000			
Y1							
Z1		2.063					
Z2		2.585					

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Increase Decimals		Decrease Decimals		Export to Excel	Export to Web	Export to R
 SKRIPSI OKE.splsm		 PLS Algorithm (Run No. 1)				
Matrix		R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:		
		R Square	R Square Adjus...			
Y1		0.536	0.518			
Z1		0.327	0.319			
Z2		0.463	0.456			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)

Path Coefficient

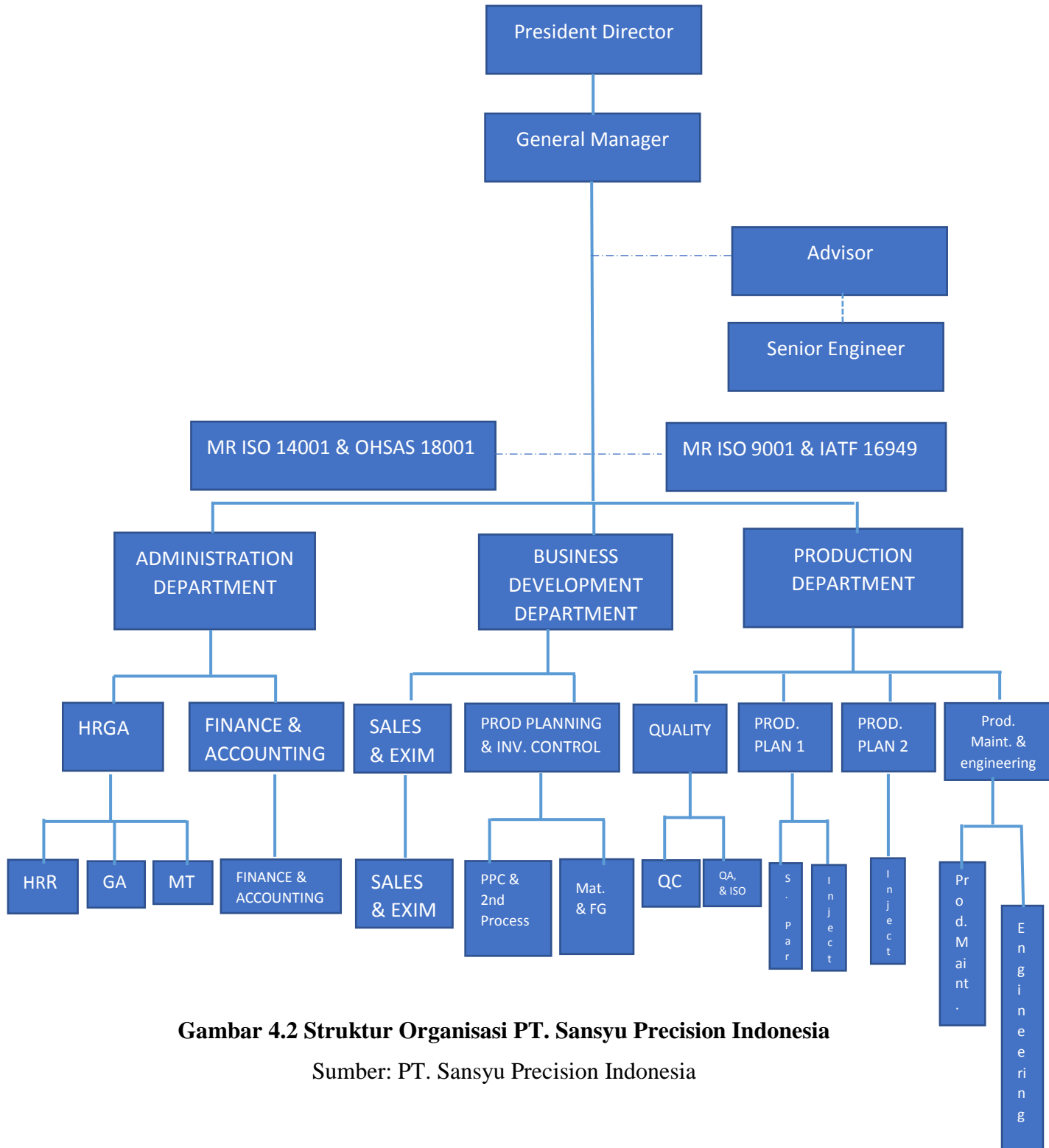
<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviasi</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 > Y1	0,414	0,398	0,179	2,309	0,021
X1 > Z1	0,572	0,582	0,101	5,637	0,000
X1 > Z2	0,681	0,689	0,062	10,962	0,000
Z1 > Y1	0,525	0,518	0,191	2,747	0,006
Z2 > Y1	(-0,137)	(-0,112)	0,178	0,771	0,441

Specific Indirect Effect

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviasi</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 > Z1 > Y1	0,300	0,307	0,139	2,167	0,031
X1 > Z2 > Y1	(-0,093)	(-0,079)	0,124	0,750	0,454

Lampiran 7

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Sansyu Precision Indonesia

Sumber: PT. Sansyu Precision Indonesia

Lampiran 8

SURAT PERNYATAAN IZIN PENELITIAN



PT. SANSYU PRECISION INDONESIA

EJIP INDUSTRIAL PARK PLOT 8C/A3-5 CIKARANG SELATAN-BEKASI 17550
PLANT 1 : PLOT 8C/A4-5, PLANT 2 : PLOT 8C/A3
TELP : (021) 897-1710 FAX : (021) 897-1716



Kepada Yth:
Kepala
Universitas Pelita Bangsa Cikarang

Cikarang, 29 Juli 2021
No: SPI/ADM-HRGA/VII/2021-51

Perihal : Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Dengan ini kami informasikan bahwa:

Nama : Susi Fitriani
NPM : 111711196
Tempat/ Tanggal Lahir : Subang, 11 Februari 1999
Jenjang/ Fakultas : Strata Satu (S1) / Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial
Program Studi : Manajemen SDM
Universitas/ Perguruan Tinggi : Universitas Pelita Bangsa Cikarang

Telah Selesai Melaksanakan Penelitian di PT. Sansyu Precision Indonesia yang dilaksanakan sejak tanggal 1 April 2021 sampai dengan 1 Juli 2021 dengan judul karya ilmiah: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MEDIASI MOTIVASI DAN KOMPETENSI”**.

Demikian keterangan ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hornat Kami,

[Signature]

Nur Rohmat
HRGA Section Head

Lampiran 9

RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap Susi Fitriani, lahir di Subang, 11 Februari 1999, merupakan putra pertama dari Bapak Ade Sukirna dan Ibu Dedeh. Menyelesaikan pendidikan di SDN Leles 1, SMPN 1 Sagalaherang, SMAN 1 Jalancagak. Pada Tahun 2017 melanjutkan studi S1 di FEBIS Universitas Pelita Bangsa Program Studi Manajemen.

Sejak sekolah aktif dalam kegiatan organisasi seperti OSIS sebagai ketua ketika SMP, dan ekstrakurikuler ROHIS sebagai ketua ketika SMA. Aktif dalam kegiatan di sekolah sangat menyenangkan, karena bisa menambah pengalaman serta belajar bagaimana bisa bekerja dalam satu tim serta belajar mengembangkan potensi diri. Selama sekolah dari SD, SMP, SLTA sering mencoba berpartisipasi dalam kegiatan lomba pidato, puisi, nasyid tingkat sekolah dan kabupaten. Ketika pendidikan Tinggi saat ini di jalani dengan bekerja di suatu perusahaan swasta.

Hobi menyanyi. Alamat yang dapat dihubungi berlokasi di Kp. Ciherang RT 05/ RW 02 Desa Leles Kec. Sagalaherang, Kab, Subang. Email : susifitriani50@gmail.com dan nomor hp 087812230427.